N° 11F0019MIF au catalogue — N° 279
ISSN: 1205-9161
ISBN: 0-662-71585-3

Document de recherche

Direction des études analytiques
documents de recherche

Sommaire de : Instabilité des heures de travail au Canada

par Andrew Heisz et Sébastien LaRochelle Côté

Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail
24-F, Immeuble R.-H.-Coats, Ottawa K1A 0T6

Téléphone: 1 800 263-1136

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

106-03916/

Sommaire de : Instabilité des heures de travail au Canada

par Andrew Heisz et Sébastien LaRochelle-Côté

11F0019MIF N° 279
ISSN : 1205-9161
ISBN : 0-662-71585-3

Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail
24-F, Immeuble R.-H.-Coats, Ottawa K1A 0T6
Statistique Canada

Comment obtenir d'autres renseignements :
Service national de renseignements : 1 800 263-1136
Renseignements par courriel : infostats@statcan.ca

Mars 2006

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2006

Tous droits réservés. Le contenu de la présente publication peut être reproduit, en tout ou en partie, et par quelque moyen que ce soit, sans autre permission de Statistique Canada, sous réserve que la reproduction soit effectuée uniquement à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé destiné aux journaux, et/ou à des fins non commerciales. Statistique Canada doit être cité comme suit : Source (ou « Adapté de ", s'il y a lieu) : Statistique Canada, nom du produit, numéro au catalogue, volume et numéro, période de référence et page(s). Autrement, il est interdit de reproduire quelque contenu de la présente publication, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, ou de le transmettre sous quelque forme et par quelque moyen que ce soit, reproduction électronique, mécanique, photographique, pour quelque fin que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable des Services d'octroi de licences, Division des services à la clientèle, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

This publication is available in English upon request (Catalogue n° 11F0019MIE).

Note de reconnaissance:

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

1. Introduction

Au Canada, la proportion des travailleurs ayant des semaines de travail de longueur normale, soit habituellement de 35 à 40 heures par semaine, a diminué. En 1978, 47,4 % des travailleurs faisaient des semaines de travail de 35 à 40 heures, tandis que c'était le cas de 43,4 % des travailleurs en 1989, et de 39,4 % des travailleurs en 2000. La part de ceux travaillant moins de 35 heures par semaine est demeurée stable entre 1978 et 1989, mais elle est passée de 30,8 % en 1987 à 34,1 % en 2000, tandis que la part de ceux travaillant de plus longues heures est passée de 23,0 % en 1978 à 25,8 % en 1989, pour atteindre 26,4 % à la fin des années 1990.

On affirme souvent que cette tendance vers des horaires atypiques a entraîné une diminution substantielle du bien-être des personnes et ce, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, les personnes qui travaillent un nombre réduit d'heures sont plus susceptibles d'être assujetties à des normes d'emploi moins généreuses, moins susceptibles d'être syndiquées et moins protégées contre la probabilité d'une mise à pied (Chaykowski, 2005). Elles sont également moins bien rémunérées (Morissette, 1995), ont des compétences moindres (Johnson et Kuhn, 2004), et ont un accès plus restreint à l'assurance-emploi (Fleury et Fortin, 2004). Les horaires atypiques sont aussi liés au stress : les personnes qui ne travaillent pas suffisamment peuvent éprouver du stress du fait qu'un nombre réduit d'heures de travail est souvent associé à un salaire peu élevé ou à une instabilité de l'emploi (Scott, Tompa et Trevithick, 2004; Dolinschi, Tompa et Bhattacharyya, 2004; Ferrie et coll., 1998; Friedland et Price, 2003). Par ailleurs, les personnes qui travaillent trop peuvent aussi éprouver du stress en raison d'exigences excessives au travail et du manque de loisirs et de moments privilégiés passés avec la famille et les amis (Frederick et Fast, 1996). Enfin, la surcharge de travail (Crompton, 1995) et le sous-emploi (Scott, Tompa et Trevithick, 2004) sont associés à des conséquences néfastes pour la santé.

La polarisation des heures de travail et les résultats qui y sont associés ont amené un certain nombre de chercheurs à souligner les avantages et les coûts d'autres régimes de travail. Toutefois, ces études ne montrent pas si la place d'une personne dans la répartition des heures de travail reste la même d'une année à l'autre. Il se peut que la polarisation apparente des heures de travail soit le résultat en partie de la grande variabilité des heures de travail, c'est-à-dire que les travailleurs font un nombre normal d'heures au cours de certaines périodes et un grand ou un petit nombre d'heures au cours d'autres périodes. En pareil cas, il se pourrait qu'on accorde trop d'importance à la polarisation des heures et qu'il y ait lieu d'accorder davantage d'attention à la variation des heures au niveau individuel.

Dans ce document, nous examinons la variabilité des heures de travail au niveau individuel. Nous décrivons l'ampleur de la variation des heures au niveau individuel observée chez un panel de travailleurs au cours de la période de 1997 à 2001. Pour ce faire, nous estimons la part de la variation transversale des heures de travail qui est attribuable à l'instabilité des heures au niveau individuel et nous décrivons la persistance des heures de travail normales, longues et réduites. Puis, nous examinons les caractéristiques du bien-être des travailleurs, définies selon leurs profils longitudinaux d'heures de travail, en vue de déterminer si les travailleurs ont choisi des heures de travail variables, ou s'ils éprouvent tout simplement plus de difficultés à obtenir un emploi plus stable.

2. *Données*

Nous utilisons le panel longitudinal de 1996 à 2001 de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)[1]. Dans cette enquête, on demande chaque année aux répondants de décrire leurs horaires de travail, qui sont ensuite agrégés en un chiffre représentant les heures de travail annuelles. Dans l'EDTR, on recueille les données sur les heures travaillées en demandant aux travailleurs rémunérés pour combien d'heures ils sont « habituellement » rémunérés au cours d'une semaine normale de travail. L'étude utilise un échantillon d'environ 8 100 personnes âgées de 25 à 54 ans en 1997, qui ont travaillé à au moins une occasion entre 1997 et 2001. Les immigrants récents qui sont arrivés au pays après 1996, les personnes qui ont quitté le pays avant 2001, et les personnes qui ne se trouvaient pas au pays à un moment donné au cours de la période étudiée, de même que les travailleurs autonomes, sont exclus.

3. *Instabilité des heures de travail : résultats transversaux*

Le tableau 1 montre les distributions transversales pour 1997 et 2001. Une proportion considérable des travailleurs de l'échantillon a travaillé un nombre normal d'heures (52,5 % en 1997 et 57,2 % en 2001). La proportion des travailleurs qui ont effectué de très longues heures (2 400 heures ou plus par année) était relativement importante, particulièrement chez les hommes : 11,4 % de tous les hommes rémunérés ont travaillé au moins ce nombre d'heures en 2001 comparativement à 8,0 % de tous les travailleurs rémunérés. La distribution des heures de travail est demeurée relativement stable au fil du temps, sauf pour une petite transition d'un faible nombre d'heures de travail à temps partiel à un emploi à temps plein à longueur d'année (particulièrement chez les femmes). Ces résultats laissent croire que la surcharge de travail est un phénomène qui se répète d'année en année.

Toutefois, seulement 50,6 % des travailleurs de cette cohorte étaient dans la même catégorie d'heures de travail en 2001 qu'en 1997. Compte tenu de la croissance économique, une plus grande proportion de travailleurs (27,7 %) sont passés à une catégorie supérieure d'heures qu'à une catégorie inférieure (21,7 %). Près de la moitié des travailleurs ont changé de catégorie d'heures au cours de la période de cinq ans, ce qui est signe d'une mobilité considérable sur le plan des heures de travail. La proportion de travailleurs ayant les mêmes catégories d'heures de travail en 2001 qu'en 1997 était plus élevée chez les hommes que chez les femmes : 55,3 % des hommes et 45,9 % des femmes étaient dans la même catégorie d'heures en 2001 et en 1997. Parmi les travailleurs qui ont changé de catégorie, les femmes étaient plus susceptibles de passer à une catégorie supérieure : 30,6 % des femmes comparativement à 24,9 % des hommes.

Près de 75 % des travailleurs qui travaillaient à temps plein toute l'année en 1997 travaillaient toujours à temps plein toute l'année en 2001. Par ailleurs, 35,2 % des travailleurs « surchargés » (2 400 heures et plus) en 1997 étaient de nouveau surchargés en 2001. Toutefois, nous observons une mobilité considérable. Les deux tiers des travailleurs surchargés en 1997 étaient passés à une catégorie d'heures inférieure en 2001 : 43,6 % ont travaillé à temps plein en 2001, et 12,9 % ont travaillé moins qu'à temps plein. La fuite en provenance de la surcharge de travail était plus importante dans le cas des femmes que dans celui des hommes. Parmi les femmes qui avaient

1. Cela correspond au plus récent panel de six ans disponible. Nous nous intéressons tout particulièrement aux heures annuelles au cours de la période de 1997 à 2001, mais nous utilisons la première année du panel pour déterminer certaines caractéristiques des travailleurs et des employeurs à priori.

travaillé plus de 2 400 heures en 1997, 70,4 % étaient passées à un nombre normal d'heures de travail ou au travail à temps partiel en 2001, comparativement à 52,0 % des hommes.

Le tableau 2 montre la persistance des heures normales (entre 1 750 et 2 400 heures), longues (au moins 2 400 heures) et réduites (moins de 1 750 heures) durant la période de 1997 à 2001, allant d'une seule occurrence au cours des cinq ans, à la persistance au cours de l'entière période de cinq ans. La catégorie des « heures normales » affichait le profil le plus stable, particulièrement chez les hommes. Presque un tiers de tous les travailleurs (et 40,2 % des hommes) ont travaillé entre 1 750 et 2 400 heures durant toutes les 5 années du panel, et un travailleur sur deux a travaillé un nombre normal d'heures durant au moins 4 ans de la durée de 5 ans du panel.

Les longues heures affichaient une persistance plus faible. Environ 8,0 % des travailleurs du panel ont travaillé 2 400 heures ou plus en 2001; toutefois, 20,3 % des travailleurs ont travaillé de longues heures pendant au moins une année entre 1997 et 2001, ce qui indique que la part des travailleurs ayant une certaine expérience des longues heures de travail est beaucoup plus importante que ne le laissent supposer les résultats transversaux. Néanmoins, seulement 0,7 % du panel a travaillé autant chaque année de la période de cinq ans, ce qui démontre qu'il est très rare que les individus soient surchargés de travail sur une base constante. Les hommes étaient plus susceptibles d'être surchargés que les femmes.

De nombreux travailleurs (55,4 %) ont travaillé moins de 1 750 heures pendant au moins une année entre 1997 et 2001, et la distribution était asymétrique : 15,3 % d'entre eux ont travaillé plus de 1 750 heures une seule année, et 14,7 % ont travaillé plus de 1 750 heures chaque année de la période de 5 ans. La prévalence des périodes de sous-emploi tout au long de la période de cinq ans était beaucoup moins grande chez les hommes (5,2 %) que chez les femmes (24,4 %).

Pour déterminer dans quelle mesure les heures de travail annuelles d'un travailleur typique varient, nous calculons l'écart absolu moyen (EAM) pour chaque travailleur. Les résultats montrent que, pour 75 % de l'échantillon, l'écart par rapport à leur nombre moyen d'heures était typiquement supérieur à 1,5 semaine normale de travail (65 heures). Par ailleurs, 50 % des travailleurs ont affiché une variation moyenne du nombre d'heures de plus de 202 heures (5 semaines), tandis que 25 % ont affiché une variation du nombre annuel d'heures d'au moins 443 heures (10 semaines). La variation était beaucoup plus élevée chez les femmes.

D'après cette discussion, il y aurait deux sources d'inégalité des heures de travail : les différences *permanentes* sur le plan des heures de travail *entre* les gens, et les différences *transitoires* sur le plan des heures de travail *intra-individuelles*. La première tient à ce que les différents travailleurs peuvent être caractérisés comme ayant des niveaux très différents d'heures de travail, même lorsqu'on fait la moyenne de leurs heures de travail annuelles respectives sur de longues périodes. La deuxième source tient à ce que, d'une année à l'autre, les travailleurs connaissent une variation de leurs propres heures de travail. Les deux sources sont importantes lorsqu'il s'agit d'expliquer l'inégalité des gains annuels.

Pour déterminer la partie de la variation transversale des heures de travail qui peut être attribuée à l'instabilité individuelle, et celle qui peut être attribuée à l'inégalité entre les individus, nous appliquons la méthode de décomposition de la variance élaborée par Gottschalk et Moffit (1994) pour décomposer l'inégalité des gains. Nous avons déterminé que 42,7 % de la variation totale des heures de travail peut être attribuée à l'instabilité des heures au niveau individuel, tandis que les 57,3 % qui restent sont attribuables à l'inégalité entre individus. Cette part est plus élevée

chez les hommes (50,8 %) que chez les femmes (43,1 %). Ces estimations laissent supposer que la variance du nombre annuel d'heures de travail attribuable à l'instabilité au niveau individuel est assez élevée.

4. Profils longitudinaux des heures de travail, de la qualité des emplois et du bien-être

Afin de déterminer s'il y a lieu de s'inquiéter de l'instabilité des heures de travail, nous répartissons l'échantillon de travailleurs selon le profil de leurs heures de travail et en examinant leurs caractéristiques. Nous répartissons les travailleurs en quatre groupes : (1) « nombre d'heures toujours normal » (ceux qui travaillent entre 1 750 et 2 400 heures chaque année); (2) « surcharge de travail » (plus de 2 400 heures au moins une année et jamais moins de 1 750 heures); (3) « sous-emploi » (moins de 1 750 heures au moins une année et jamais plus de 2 400 heures); et (4) « nombre d'heures élevé-faible » (plus de 2 400 heures au moins une année et moins de 1 750 heures au moins une autre année). Cette dernière catégorie comprend les travailleurs pour qui les heures étaient particulièrement variables, puisqu'ils effectuent du travail en « heures supplémentaires » certaines années, et du travail « à temps partiel » d'autres années.

Presque le tiers des travailleurs ont fait un nombre d'heures « toujours normal », travaillant en moyenne 2 027 heures par an (environ 40 heures par semaine), et n'affichant qu'une très faible instabilité des heures de travail au fil du temps. Toutefois, jusqu'à 13,3 % des travailleurs ont travaillé plus de 2 400 heures au moins une année sans jamais travailler moins de 1 750 heures. Ces individus dans la catégorie « surcharge de travail » ont travaillé plus intensément que ceux dans toute autre catégorie, faisant en moyenne 400 heures de travail de plus par an que leurs homologues dans la catégorie « nombre d'heures toujours normal ».

Plus de 43 % des travailleurs de l'échantillon ont travaillé moins de 1 750 heures sans jamais dépasser 2 400 heures. Ces individus, qui entrent dans la catégorie « sous-emploi », constituent le groupe le plus nombreux et ont fait en moyenne environ 34 semaines de travail à temps plein par an au cours de la période couverte par le panel de 5 ans. Nous observons une forte variation de leur nombre d'heures d'une année à l'autre, plus marquée dans le cas des travailleurs dans les catégories « nombre d'heures toujours normal » et « surcharge de travail ».

Environ 7,8 % des travailleurs rémunérés entrent dans le groupe « nombre d'heures élevé-faible ». Sur une base annuelle, ces travailleurs ont fourni presque autant d'heures (1 978 heures) que ceux qui ont travaillé à temps plein toute l'année chaque année. C'est donc dire que, lorsque nous faisons la moyenne des années de surcharge de travail et des années de sous-emploi, ce groupe de travailleurs a fait un nombre d'heures de travail à peu près normal. Toutefois, cela s'est fait au prix d'une instabilité des heures beaucoup plus élevée, ces travailleurs ayant connu une variation annuelle de plus de 10 semaines (420 heures), et une instabilité beaucoup plus élevée des heures de travail annuelles. Dans l'ensemble, les hommes étaient beaucoup plus susceptibles de travailler un nombre d'heures normal ou supérieur à la normale, tandis que les femmes étaient plus susceptibles de travailler un nombre d'heures inférieur à la normale. Ils étaient à peu près également susceptibles de se classer dans la catégorie nombre d'heures élevé-faible.

Dans le reste de ce rapport, nous comparons divers indicateurs de la qualité des emplois et du bien-être de ces quatre groupes d'intensité des heures de travail. L'objectif consiste à déterminer si la grande variabilité des heures de travail, que nous représentons par l'appartenance à la

catégorie nombre d'heures élevé-faible, est associée à la faible qualité de l'emploi ou à un faible niveau de bien-être. Si ce devait être le cas, il deviendrait plus difficile de soutenir que les heures de travail variables sont le résultat d'un choix pour la plupart des travailleurs.

Heures de travail et qualité de l'emploi

Les ouvrages spécialisés sur la qualité de l'emploi divisent souvent le marché du travail en « bons » et « mauvais » emplois[2]. Les bons emplois ont des heures à temps plein stables, offrent un régime de pension et la stabilité, tandis que les mauvais emplois n'offrent aucun de ces avantages. Toutefois, dans quelle mesure un mauvais emploi est-il associé à une grande variabilité des heures de travail? Plus précisément, le fait d'avoir un régime de pension et d'être syndiqué sont associés à une plus faible variabilité des heures. Par contre, le fait d'occuper plusieurs emplois, de changer d'emploi, de ne pas être gestionnaire et d'être faiblement rémunéré sont tous associés à une grande variabilité des heures de travail. Ainsi, la plupart des indicateurs de la qualité des emplois sont associés négativement à la variabilité des heures.

Heures de travail et bien-être

Nous utilisons plusieurs concepts comme mesure approximative du bien-être : se trouver en situation de faible revenu au moins une fois au cours de la période à l'étude; avoir des gains moyens se situant dans le quartile inférieur ou le décile inférieur; avoir un niveau élevé de stress au moins une fois durant la période; ou connaître au moins une situation de mauvaise santé durant la période.

La variabilité des heures est associée au fait de connaître une ou plusieurs périodes de faible revenu au cours de la période : 15,8 % des travailleurs ayant un nombre d'heures élevé-faible ont connu une période d'au moins un an de faible revenu, comparativement à seulement 3,3 % de ceux travaillant un nombre normal d'heures. Le nombre élevé-faible d'heures de travail est également associé à des gains annuels moyens faibles au cours de la période : 24,4 % des travailleurs travaillant un nombre d'heures élevé-faible se situaient dans le quartile inférieur des gains, comparativement à 9,3 % de ceux travaillant un nombre normal d'heures. Ainsi, les travailleurs qui ont un nombre d'heures élevé-faible ne maintiennent pas un niveau de vie particulièrement élevé même en compensant les périodes de sous-emploi par des périodes de surcharge. Le nombre élevé-faible d'heures de travail est plus souvent associé à de faibles gains moyens chez les hommes que chez les femmes.

La prévalence des cas de stress était la plus élevée chez les travailleurs dans la catégorie surcharge de travail, mais elle est presque aussi élevée dans la catégorie nombre d'heures élevé-faible. En outre, la prévalence des cas de stress est beaucoup plus élevée chez les travailleurs qui font un nombre d'heures élevé-faible; 50,5 % d'entre eux ont éprouvé du stress, comparativement à 37,6 % des travailleurs avec un nombre normal d'heures.

La prévalence des cas de mauvaise santé est également associée aux profils des heures de travail. Même si cette prévalence est la plus élevée dans le cas des travailleurs sous-employés, elle est presque aussi élevée dans le cas de ceux travaillant un nombre d'heures élevé-faible. La prévalence des cas de mauvaise santé est beaucoup plus élevée chez les travailleurs faisant un

2. Voir Gunderson et Riddell (2000) pour une étude récente des ouvrages spécialisés sur la qualité des emplois au Canada.

nombre d'heures élevé-faible que chez ceux travaillant un nombre d'heures toujours normal, soit 19,7 % par rapport à 15,6 %.

Afin de déterminer si la relation entre la variabilité des heures de travail et le stress ou la mauvaise santé est illusoire, nous procédons à un certain nombre de régressions, en tenant compte de caractéristiques de base comme les facteurs démographiques, le secteur d'emploi et les facteurs liés à la qualité de l'emploi. Les régressions comprennent une série de variables destinées à évaluer le bien-être de l'individu au début de la période, y compris une variable dichotomique indiquant si la personne vivait dans une famille à faible revenu en 1996, si la personne était très stressée en 1996, et si elle était en mauvaise santé en 1996. Enfin, les modèles comprennent les heures annuelles moyennes observées durant la période de 1997 à 2001, pour tenir compte de la probabilité d'un lien entre le stress et la mauvais santé, d'une part, et les niveaux d'heures travaillées, d'autre part.

Une fois prise en compte une grande variété de caractéristiques de base, le fait d'avoir une surcharge de travail et l'appartenance au groupe des travailleurs qui font un nombre d'heures élevé-faible ont un effet positif à peu près égal sur le stress. Il en est de même lorsque nous examinons les hommes et les femmes séparément. La variabilité des heures demeure importante lorsque nous l'entrons directement dans le modèle, soit comme coefficient de variation (c.v.) ou comme écart absolu moyen (EAM) du nombre d'heures. Les résultats pour la mauvaise santé sont moins uniformes. L'appartenance à la catégorie nombre d'heures élevé-faible est faiblement associée à la mauvaise santé dans le cas de tous les travailleurs, après l'ajout d'autres variables de contrôle. Cet effet est plus concentré chez les femmes : l'appartenance au groupe nombre d'heures élevé-faible n'étant significative que pour les femmes. Le fait d'avoir un EAM élevé des heures de travail était associé à la mauvaise santé pour les hommes et pour les femmes; le fait d'avoir un c.v. élevé des heures de travail n'était significatif que pour les hommes.

Après prise en compte du bien-être initial, du secteur d'emploi, de la qualité de l'emploi et des caractéristiques démographiques, les résultats montrent que la prévalence des cas de stress est plus élevée dans une proportion de 34 % chez les travailleurs faisant un nombre d'heures élevé-faible, que chez ceux travaillant un nombre d'heures toujours normal, de sorte qu'ils étaient aussi stressés que ceux qui étaient surchargés de travail. Sous l'autre spécification, nous avons constaté que la prévalence des cas de stress était plus élevée dans une proportion de 28 % chez les travailleurs ayant l'EAM le plus élevé que chez ceux dont le nombre d'heures variait le moins. Ces « excédents de stress » étaient comparables dans le cas des hommes et des femmes. La prévalence des cas de mauvaise santé était plus élevée dans une proportion de 23 % chez les travailleurs au nombre d'heures élevé-faible que chez ceux travaillant un nombre normal d'heures; cette différence étant beaucoup plus prononcée chez les femmes. La prévalence des cas de mauvaise santé chez les femmes travaillant un nombre d'heures élevé-faible était plus élevée dans une proportion de 36 % que chez les femmes travaillant un nombre normal d'heures. Les travailleurs ayant l'EAM du nombre d'heures le plus élevé étaient plus susceptibles dans une proportion de 29 % d'être en mauvaise santé que ceux dont le nombre d'heures de travail variait le moins, cette différence étant également plus prononcée dans le cas des femmes que des hommes. C'est donc dire que les heures de travail variables sont liées à de plus faibles niveaux de bien-être.

5. *Conclusion*

À partir des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, nous avons déterminé que les travailleurs font face à une variabilité considérable du nombre d'heures de travail; seulement environ la moitié des travailleurs était dans la même catégorie d'heures en 2001 qu'en 1997, et le degré de variance attribuable à l'instabilité des heures de travail au niveau individuel peut être relativement élevé. Par ailleurs, même si de nombreux travailleurs font à l'occasion de longues heures de travail, les périodes de surcharge de travail à long terme sont rares. Par ailleurs, une minorité significative de travailleurs font un nombre d'heures à peu près égal au nombre d'heures de travail à temps plein toute l'année lorsque nous faisons la moyenne des périodes de surcharge de travail et des périodes de sous-emploi. Cependant, la variabilité des heures de travail est beaucoup plus élevée pour eux.

Les travailleurs occupant un emploi de moins bonne qualité ont des heures de travail plus instables, et ceux qui occupent des emplois atypiques ou mal rémunérés, des heures de travail plus variables. Il est intéressant de constater que, dans le cas des travailleurs dont les heures de travail varient fortement, la prévalence du faible revenu est plus élevée et ils sont plus susceptibles de déclarer être très stressés ou en mauvaise santé.

Selon nos résultats : 1) les recherches sur l'inégalité du temps de travail devraient porter davantage sur l'instabilité de la durée du travail au niveau individuel; 2) l'absence de persistance dans les longues heures de travail, de même que la variabilité élevée du nombre d'heures individuel, vont à l'encontre des arguments fondés sur l'équité qui sous-tendent les politiques visant à réduire la durée du travail; 3) les politiques relatives au marché du travail conçues pour atténuer les retombées négatives des emplois de mauvaise qualité ou atypiques devraient tenir compte du fait que les travailleurs visés ont également tendance à avoir un nombre d'heures de travail instable; 4) des politiques conçues pour réduire la variabilité des heures de travail, et non pas uniquement pour réduire la durée de travail, pourraient avoir un effet bénéfique auprès des travailleurs.

Tableau 1 Distribution des travailleurs en pourcentage, 1997 et 2001

	1997	2001	Variation
Toutes les personnes			
Non-travailleurs	7.0	5.9	-1.1
1 à 1 199 heures	16.7	12.8	-3.9
1 200 à 1 749 heures	11.4	11.9	+0.5
1 750 à 2 199 heures	52.5	57.2	+4.7
2 200 à 2 399 heures	4.8	4.2	-0.6
2400 heures et plus	7.6	8.0	+0.4
Hommes			
Non-travailleurs	4.6	3.6	-1.0
1 à 1 199 heures	9.8	6.5	-3.3
1 200 à 1 749 heures	7.2	6.3	-0.9
1 750 à 2 199 heures	60.8	66.0	+5.2
2 200 à 2 399 heures	6.3	6.1	-0.2
2 400 heures et plus	11.3	11.4	+0.1
Femmes			
Non-travailleuses	9.5	8.2	-1.3
1 à 1 199 heures	23.7	19.2	-4.5
1 200 à 1 749 heures	15.7	17.6	+1.9
1 750 à 2 199 heures	44.0	48.1	+4.1
2 200 à 2 399 heures	3.2	2.3	-0.9
2 400 heures et plus	3.8	4.5	+0.7

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada.

Tableau 2 Persistance des heures, normales, longues et réduites, 1997 à 2001

Travailleurs	Nombre d'années	% travaillant entre 1 750 et 2 400 heures (nombre normal)	% travaillant 2 400 heures et plus	% travaillant moins de 1 750 heures
Tous les travailleurs	1	11.1	11.0	15.3
	2	10.9	4.6	9.1
	3	11.8	2.6	8.0
	4	17.3	1.4	8.3
	5	32.2	0.7	14.7
	Total	83.3	20.3	55.4
Hommes	1	9.2	14.8	15.6
	2	10.6	6.5	7.6
	3	12.1	3.8	6.2
	4	20.2	2.5	5.2
	5	40.2	1.2	5.2
	Total	92.3	28.8	39.8
Femmes	1	13.0	7.2	15.1
	2	11.2	2.7	10.6
	3	11.4	1.4	9.8
	4	14.4	0.4	11.4
	5	24.1	0.2	24.4
	Total	74.1	11.9	71.3

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada.

Bibliographie

Chaykowski, R.P. 2005. *Travail atypique et vulnérabilité économique*. Document n° 3 de la Collection sur les travailleurs vulnérables. Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

Crompton, S. 1995. *Les travailleurs fatigués*. L'emploi et le revenu en perspective. 7, 2 : 32–36. N° 75-001 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.

Dolinschi, D., E. Tompa et S. Bhattacharyya. 2004. « Precarious Employment Experiences and Functional Health ». Document de travail n° 273 de l'Institut de recherche sur le travail et la santé. Toronto : Institut de recherche sur le travail et la santé.

Ferrie, J.E., M.J. Shipley, M.G. Marmot, S. Stansfield et G.D. Smith. 1998. « The Health Effects of Major Organisational Change and Job Insecurity ». *Social Science & Medicine*. 46, 2 : 243–254.

Fleury, D. et M. Fortin. 2004. *Les travailleurs à faible revenu au Canada*. Résumés de recherche. 7, 2. Ottawa : Projet de recherche sur les politiques.

Frederick, J.A. et J.E. Fast. 1996. *Le temps d'une vie : trouver l'équilibre entre le travail et les loisirs au cours du cycle de vie*. Emploi du temps et transitions au cours de la vie. N° 89-584-MIF1996004 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.

Friedland, D.S. et R.H. Price. 2003. « Underemployment : Consequences for the Health and Well-Being of Workers ». *American Journal of Community Psychology*. 32, 1-2 : 33–45.

Gottschalk, P. et R. Moffit. 1994. « The Growth of Earnings Instability in the U.S. Labor Market ». *Brookings Papers on Economic Activity*. 2 : 217–272.

Gunderson, M. et W.C. Riddell. 2002. « The changing nature of work : implications for public policy ». Dans *Adapting Public Policy to a Labour Market in Transition*. W.C. Riddell et F. St-Hilaire (rév.). Institut de recherche en politiques publiques.

Johnson, S. et P. Kuhn. 2004. « Increasing Male Earnings Inequality in Canada and the United States, 1981-1997 : The Role of Hours Changes versus Wage Changes ». Analyse de politiques. 30, 2 : 155–175.

Morissette, R. 1995. *Pourquoi l'inégalité des gains hebdomadaires a-t-elle augmenté au Canada?* Études analytiques. Documents de recherche sur l'analyse économique. N° 11F0019MIF1995080 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.

Scott, H.K., E. Tompa et S. Trevithick. 2004. « The Health consequences of Underemployment ». Toronto : Institut de recherche sur le travail et la santé.

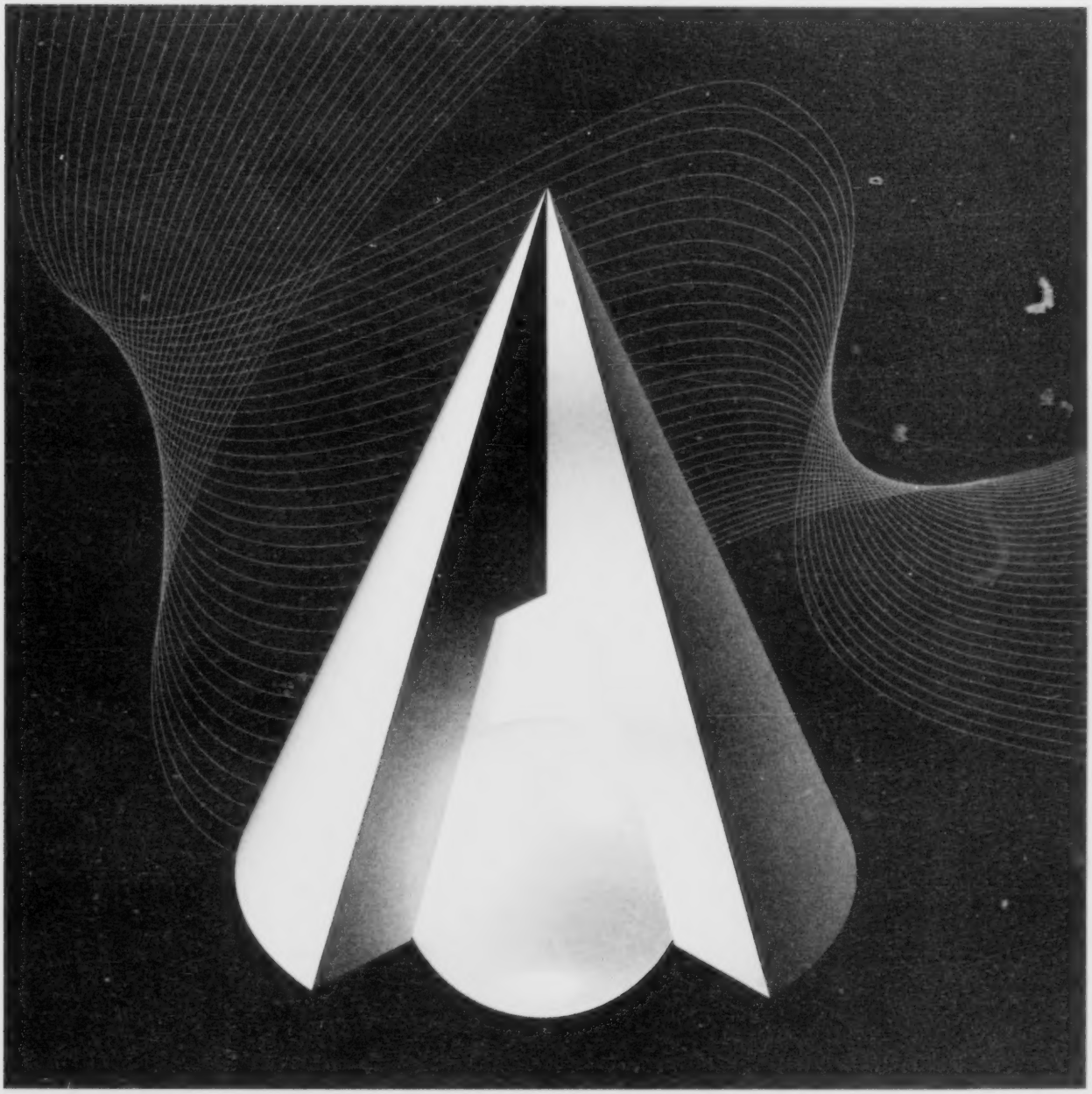
Documents de recherche

Études analytiques

Instabilité des heures de travail au Canada

Par Andrew Heisz et Sébastien LaRochelle-Côté

N° 278



Statistics Canada Statistique Canada

Canada

Études analytiques
Série de documents de recherche

La série de documents de recherche de la Direction des études analytiques permet de faire connaître, avant leur publication, les travaux de recherche effectués par le personnel de la Direction, les boursiers invités et les universitaires associés. Cette série a pour but de favoriser la discussion sur divers sujets, notamment le travail, la dynamique des entreprises, les pensions, l'agriculture, la mortalité, la langue, l'immigration, la statistique informatique et la simulation. Le lecteur est invité à faire part aux auteurs de ses commentaires, critiques et suggestions. La liste des titres figure à la fin du document.

Les documents de la série sont distribués aux instituts de recherche et aux bibliothèques spécialisées. Ils peuvent être téléchargés du site Internet *www.statcan.ca*.

Comité de révision des publications
Études analytiques, Statistique Canada
Immeuble R.-H.-Coats, 24e étage
Ottawa (Ontario) K1A 0T6
(613) 951-1804
(613) 951-1667

Instabilité des heures de travail au Canada

par

Andrew Heisz* et Sébastien LaRochelle-Côté**

11F0019 N° 278
ISSN : 1205-9161
ISBN : 0-662-71584-5

Analyse des entreprises et du marché du travail
24-F, Immeuble R.-H.-Coats, Ottawa K1A 0T6
*Statistique Canada (613) 951-0748
**Statistique Canada (613) 951-0803
Télécopieur: (613) 951-5403
Internet : andrew.heisz@statcan.ca
sebastien.larochelle-cote@statcan.ca

Ce document peut être consulté sur Internet : (www.statcan.ca)

Mars 2006

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2006

Tous droits réservés. Le contenu de la présente publication peut être reproduit, en tout ou en partie, et par quelque moyen que ce soit, sans autre permission de Statistique Canada, sous réserve que la reproduction soit effectuée uniquement à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé destiné aux journaux, et/ou à des fins non commerciales. Statistique Canada doit être cité comme suit : Source (ou « Adapté de », s'il y a lieu) : Statistique Canada, nom du produit, numéro au catalogue, volume et numéro, période de référence et page(s). Autrement, il est interdit de reproduire quelque contenu de la présente publication, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, ou de le transmettre sous quelque forme et par quelque moyen que ce soit, reproduction électronique, mécanique, photographique, pour quelque fin que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable des Services d'octroi de licences, Division des services à la clientèle, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

This publication is available in English upon request (Catalogue n° 11F0019MIE).

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

Table des matières

1. Introduction 4

2. Contexte 5

3. Données 8

4. Instabilité des heures de travail 9

5. Profils longitudinaux des heures de travail, de la qualité des emplois et du bien-être 13

6. Conclusion 19

Bibliographie 40

Résumé

Les auteurs de nombreuses études des heures de travail ont tiré d'importantes conclusions à partir des résultats des enquêtes transversales. Par exemple, à n'importe quel point dans le temps, la part des personnes qui travaillent de longues heures est assez importante. En outre, elle semble avoir augmenté au cours des deux dernières décennies, faisant ressortir la nécessité d'élaborer des politiques visant à réduire les divergences entre les heures de travail des travailleurs ou à réduire la durée du travail de façon générale. Toutefois, si les heures de travail varient considérablement au niveau individuel à travers le temps, alors les conclusions fondées sur les études de données transversales peuvent être incomplètes. D'après les données longitudinales de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, nous concluons à une variation importante du nombre annuel d'heures de travail au fil du temps, au niveau individuel. En fait, près de la moitié de l'inégalité transversale dans le nombre annuel d'heures de travail résulte de l'instabilité des heures au niveau individuel. En outre, très peu de personnes travaillent systématiquement de longues heures. Nous montrons que l'instabilité des heures de travail est liée à des emplois de moins bonne qualité, au travail atypique, au faible revenu, au stress et à un mauvais état de santé. Cela indique que les heures de travail variables ne sont probablement pas le résultat d'un choix; il est plus probable que ces travailleurs ne peuvent trouver un emploi plus stable. L'absence de persistance dans les longues heures de travail et la forte instabilité des heures de travail au niveau individuel vont à l'encontre des arguments fondés sur l'équité en faveur de l'adoption de politiques visant à réduire la durée du travail. De plus, nos recherches montrent que les politiques destinées à réduire l'instabilité des heures de travail pourraient être dans l'intérêt des travailleurs.

Mots-clés : heures de travail, variabilité des heures de travail, surchage de travail, sous-emploi, bien-être, stress, faible revenu, santé.

1. Introduction

Ces dernières années, la polarisation croissante des heures de travail au Canada a fait l'objet de nombreux travaux de recherche. Certains chercheurs ont soutenu que l'augmentation de la part des emplois comportant des heures de travail considérablement plus courtes ou plus longues que la norme hebdomadaire pour un emploi à temps plein est signe d'une baisse importante de la qualité des emplois. D'autres ont affirmé que la tendance vers des horaires atypiques a modifié sensiblement la qualité de vie des particuliers, rendant nécessaire une intervention gouvernementale.

Cette discussion sur les heures de travail est principalement fondée sur les résultats d'études transversales. Toutefois, ces études ne nous montrent pas si la place d'une personne dans la répartition des heures de travail reste la même d'une année à l'autre. Il se peut que la polarisation des heures de travail qui se manifeste dans les études transversales soit le résultat de la grande variabilité des heures de travail, c'est-à-dire que les travailleurs font un nombre normal d'heures au cours de certaines périodes et un grand ou un petit nombre d'heures au cours d'autres périodes. En pareil cas, il se pourrait que l'importance de la polarisation des heures soit surestimée et qu'il y ait lieu d'accorder davantage d'attention à la variation des heures au niveau individuel.

Dans le présent document, nous tâchons de combler une lacune dans les ouvrages publiés sur la qualité des emplois au Canada en examinant la variabilité des heures de travail au niveau individuel. Nous procédons en deux étapes. En premier lieu, nous décrivons l'ampleur de la variation des heures au niveau individuel observée chez un panel de travailleurs au cours de la période de 1997 à 2001. Pour ce faire, nous estimons la part de la variation transversale des heures de travail qui est attribuable à l'instabilité des heures au niveau individuel et nous décrivons la persistance des heures de travail normales, longues et réduites. Nous montrons que le nombre d'heures de travail d'une part importante de travailleurs varie d'une année à l'autre et que l'analyse des données transversales brosse un tableau incomplet de la situation. Nous montrons également qu'un plus grand nombre de travailleurs font à l'occasion de longues heures de travail que ne le laissent supposer les résultats transversaux, bien que les périodes prolongées de surcharge de travail soient très rares.

En deuxième lieu, nous examinons les caractéristiques des travailleurs, déterminées selon les données longitudinales sur leurs heures de travail. Il se peut que les travailleurs choisissent de faire des heures variables, c'est-à-dire de travailler de longues heures certaines années pour avoir plus de loisirs d'autres années. Nous constatons que les travailleurs occupant un emploi de moins bonne qualité, atypique ou faiblement rémunéré sont tous plus susceptibles que les autres travailleurs de faire des heures de travail plus variables. En outre, nous constatons chez les travailleurs dont les heures de travail sont plus instables une plus forte prévalence du faible revenu, ainsi qu'une plus forte proportion de cas de stress et de gens qui se disent en mauvaise santé; ils sont également plus susceptibles de se situer dans le quartile et le décile inférieurs des gains moyens. Cela montre qu'il est peu probable que les travailleurs choisissent les heures de travail variables. Plus probablement, la plupart de ces travailleurs ne peuvent trouver un emploi plus stable.

Dans la section qui suit, nous examinons la littérature portant sur la polarisation des heures de travail et ses effets sur le bien-être. À la section 3, nous décrivons les données. À la section 4, nous documentons la variabilité des heures annuelles au niveau individuel au moyen de matrices de transition et d'autres statistiques descriptives simples. À la section 5, nous examinons les associations entre divers profils d'intensité du travail et d'autres caractéristiques de la qualité de

l'emploi et du bien-être. En conclusion, nous nous penchons sur les répercussions de ces résultats sur les recherches et l'élaboration des politiques futures.

2. Contexte

Les tendances à la polarisation des heures de travail hebdomadaires sont décrites dans Sunter et Morissette (1994), Sheridan, Sunter et Diverty (1996), Hall (1999) et, tout dernièrement, dans Pannozzo et Colman (2004). D'après les résultats, la part des travailleurs dont la semaine de travail comprend un nombre normal d'heures, soit entre 35 et 40 heures, a baissé au cours des deux derniers cycles économiques. La comparaison des valeurs au sommet des cycles révèle que 47,4 % des travailleurs faisaient des semaines de travail de 35 à 40 heures par semaine en 1978, tandis que c'était le cas de 43,4 % en 1989 et de 39,4 % en 2000[1]. En revanche, la part de ceux travaillant moins de 35 heures par semaine est demeurée stable entre 1978 et 1989, mais elle est passée de 30,8 % en 1987 à 34,1 % en 2000. La part des travailleurs faisant de plus longues heures est passée de 23,0 % en 1978 à 25,8 % en 1989 pour atteindre 26,4 % à la fin des années 1990. Nous avons observé des tendances semblables chez les hommes d'âge intermédiaire, tandis que pour les femmes d'âge intermédiaire, la tendance serait plutôt une augmentation de l'inégalité des heures, la part des femmes de 25 à 44 ans travaillant 41 heures ou plus passant de 10,8 % en 1978 à 17,8 % en 2000 sans augmentation correspondante de la part travaillant moins de 35 heures[2].

Cette polarisation des heures de travail a contribué à la perception selon laquelle la qualité des emplois est à la baisse au Canada. L'emploi à temps partiel, défini comme étant une semaine de travail de moins de 30 heures, est au cœur de nombreuses définitions du travail atypique. Gunderson et Riddell (2000) montrent que la part des travailleurs ayant un régime de travail atypique, y compris les travailleurs occupant plus d'un emploi, les travailleurs autonomes, les travailleurs dont la durée d'occupation de l'emploi est courte et les travailleurs à temps partiel, est passée de 24 % en 1976 à 31 % en 1998, les parts des travailleurs à temps partiel, des travailleurs autonomes et des travailleurs occupant plus d'un emploi augmentant parallèlement au cours de cette période. Vosco, Zukewich et Cranford (2003) construisent une typologie de l'emploi fondée sur le concept des « emplois précaires » qui combine les concepts des heures de travail, de la permanence de l'emploi et du travail autonome, démontrant une augmentation du travail précaire au début des années 1990, une forte association entre le travail à temps partiel et le travail temporaire, et une surreprésentation des femmes parmi les travailleurs à temps partiel. Tout dernièrement, Chaykowski (2005) a établi un lien entre le travail atypique (défini comme dans le travail à temps partiel et le travail autonome) et la vulnérabilité économique (faible rémunération et absence de protections institutionnelles), démontrant une association entre le travail à temps partiel et la vulnérabilité économique.

---

1. Aux fins de cette comparaison, nous utilisons les heures effectivement travaillées dans tous les emplois d'après la série de données de l'Enquête sur la population active, qui est la seule série sur laquelle les modifications apportées à la conception du questionnaire au cours de la période n'ont pas eu d'effet. Nous incluons tous les travailleurs (rémunérés et autonomes). Comme la part des travailleurs ayant des heures hebdomadaires normales suit une courbe procyclique, nous comparons les années où les valeurs des heures normales atteignent des sommets cycliques. Les données son tirées de la Revue chronologique de la population active, 2003, Statistique Canada, n° 71F0004XCB au catalogue.

2. Dans une étude récente, Rowe, Nguyen et Wolfson (2002) mettent en doute la force de ces tendances, soutenant qu'une partie de l'augmentation des heures de travail atypiques pourrait s'expliquer par une tendance plus faible de la part des répondants à l'enquête d'indiquer un nombre approximatif d'heures de travail.

De plus, un nombre croissant d'ouvrages publiés portent sur les effets du nombre d'heures de travail sur le bien-être. Ces effets comprennent les coûts associés à la surcharge de travail, au sous-emploi et au chômage, qui ont été liés à d'autres effets négatifs au niveau de la personne, de la famille et de la société (Pannozzo et Colman, 2004; Higgins et Duxbury, 2002; Higgins, Duxbury et Johnson, 2004).

L'accès à un niveau de revenu décent est l'un des aspects du bien-être qui est souvent relié aux heures de travail. Par exemple, la polarisation des heures a été utilisée pour aider à comprendre l'augmentation de l'inégalité des gains hebdomadaires au Canada. Johnson et Kuhn (2004) fournissent un résumé complet des ouvrages publiés et viennent étayer les résultats antérieurs de Morissette, Myles et Picot (1994), Morissette (1995) et Picot (1998) en montrant que l'augmentation de l'inégalité des heures hebdomadaires fait augmenter de façon importante l'inégalité des gains hebdomadaires. Les recherches ont également montré que de nombreux travailleurs à faible revenu ne peuvent obtenir l'équivalent d'une année complète de travail à temps plein (Crompton, 1995a). Les personnes qui travaillent un nombre réduit d'heures peuvent être plus susceptibles d'être assujetties à des normes d'emploi médiocres, être moins susceptibles d'être syndiquées et être moins protégées contre la probabilité d'une mise à pied (Chaykowski, 2005). Elles ont également tendance à être moins bien rémunérées (Morissette, 1995), à avoir des compétences moindres (Johnson et Kuhn, 2004) et à avoir un accès plus restreint que d'autres travailleurs à l'assurance-emploi, de sorte qu'elles bénéficient moins des filets de sécurité sociale (Fleury et Fortin, 2004).

Les heures de travail sont également liées au bien-être par leur incidence sur le plan du stress. Il est généralement supposé que le stress a un effet nocif sur le bien-être en raison de ses effets négatifs sur la santé psychologique et physiologique de la personne (Wilkins et Beaudet, 1998). Le fait de ne pas travailler ou de ne pas travailler suffisamment peut être un facteur de stress lorsque les personnes voient qu'elles ne peuvent pas influer sur leurs propres conditions de travail ou lorsqu'elles constatent un écart entre la faible stimulation intellectuelle qu'offre leur emploi et ce dont elles se sentent capables dans un milieu de travail plus stimulant. L'association entre le nombre réduit d'heures de travail et le salaire peu élevé ou l'instabilité de l'emploi peuvent également être des sources de stress (Scott, Tompa et Trevithick, 2004; Dolinschi, Tompa et Bhattacharyya, 2004; Ferrie et coll., 1998; Friedland et Price, 2003).

En outre, les personnes qui travaillent trop peuvent être plus susceptibles d'éprouver du stress en raison d'exigences excessives au travail et du manque de loisirs et de moments privilégiés passés avec la famille et les amis (Frederick et Fast, 1996). En fait, en 2000, la source de stress la plus courante chez les travailleurs était « trop d'exigences au travail et (ou) trop d'heures passées au travail » (Williams, 2003). Un autre rapport montre que les gens se sentiraient plus heureux s'ils passaient moins de temps au travail (Frederick et Fast, 2001). Selon Higgins et Duxbury (2002, p. 45 et 46), le temps passé au travail est « l'élément le plus efficace pour prédire la surcharge de responsabilités, le conflit entre le travail et la famille et le stress », lorsque la surcharge de responsabilités s'entend du fait d'avoir trop à faire et trop peu de temps pour le faire.

Le conflit entre le travail et la vie personnelle, à son tour, est un déterminant important de l'autoévaluation de la santé (Higgins, Duxbury et Johnson (2004)). Les travailleurs fatigués en raison d'une surcharge de travail évaluent leur état de santé comme étant moins bon (Crompton, 1995b) et le passage à des heures de travail plus longues est associé à une plus forte consommation quotidienne de cigarettes et à une prise de poids (Shields, 1999). Les travailleurs « qui n'exercent pas de contrôle sur les processus » (qui font un nombre considérable d'heures supplémentaires non

rémunérées) et dont le revenu est inadéquat ont une moins bonne santé fonctionnelle (Dolinschi, Tompa et Bhattacharyya, 2004), tandis que le sous-emploi est également associé à des conséquences néfastes pour la santé (Scott, Tompa et Trevithick, 2004).

La polarisation des heures de travail et les résultats qui y sont associés ont amené un certain nombre de chercheurs à examiner les attitudes à l'égard des heures de travail (Benimadhu, 1987; Morissette et Drolet, 1997) et à souligner les avantages et les coûts d'autres régimes de travail (Frederick et Fast, 1996). Des inquiétudes concernant la répartition jugée inéquitable des heures de travail ont abouti à la création en 1994 du Groupe consultatif sur le temps de travail et la répartition du travail, dont le rapport (Rapport du Groupe consultatif sur le temps de travail et la répartition du travail, 1994) recommandait, entre autres, « une nouvelle priorité sur le plan des politiques publiques mettant l'accent sur la redistribution et la réduction du temps de travail » (p. 52). Torjman et Battle (1999) examinent les questions de chômage, de sous-emploi et de qualité des emplois et proposent que l'administration fédérale révise le Code canadien du travail de manière à raccourcir la semaine normale de travail, à réduire le recours aux heures supplémentaires et, de façon plus générale, à promouvoir l'utilisation du travail partagé et à élargir le Programme canadien de travail partagé[3]. Pannozzo et Colman (2004), en élaborant la composante des heures de travail de l'indice de progrès véritable de la Nouvelle-Écosse, préconisent une « baisse des heures de travail pour ceux qui travaillent déjà à temps plein, qui font des heures supplémentaires ou dont les heures de travail sont excessivement longues » (p. 442). Cela se ferait au moyen de changements volontaires et négociés entre les travailleurs et les employeurs ainsi que d'interaction sur le plan des politiques.

Cette étude diffère de façon importante des autres études canadiennes en ce qu'elle porte non seulement sur les différences transversales sur le plan des heures de travail entre les personnes, mais sur la variation d'une année à l'autre des heures de travail au niveau individuel. Jusqu'ici, les études canadiennes portant sur l'instabilité des heures de travail ont été peu nombreuses[4], alors que certaines données recueillies aux États-Unis laissent supposer d'importantes variations des profils d'activité. Bluestone et Rose (1997) examinent la variation d'une année à l'autre des heures de travail des divers travailleurs à partir des données recueillies aux États-Unis. Ils constatent que, durant les années 1980, 28 % des hommes d'âge intermédiaire avaient au moins une période où leur nombre d'heures de travail était considérablement supérieur au nombre annuel normal, et une période où leur nombre d'heures de travail était considérablement inférieur au nombre normal. Ils affirment que ce groupe, qu'ils appellent les « surchargés et sous-employés » se trouve aux prises

3. Le Programme canadien de travail partagé offre aux entreprises la possibilité d'éviter les mises à pied en réduisant les heures de travail. Les prestations d'assurance-emploi viennent alors suppléer aux salaires des travailleurs. Pour plus de détails, consulter Gray (2000).

4. Rowe, Nguyen et Wolfson (2002) examinent la stabilité des heures de travail au Canada en se fondant sur l'Enquête sur la population active et en tirant parti du schéma rotatif de six mois pour créer des panels courts, soit de six mois, de travailleurs pour lesquels on dispose d'antécédents de travail. Ils constatent que les changements du nombre d'heures de travail de l'ordre de 8 heures par semaine sont normaux et que les changements de 16 heures sont également courants, ce qui laisse supposer une forte variation des heures travaillées d'une semaine à l'autre. Les lourdes charges de travail ne persistent pas nécessairement, semble-t-il, et, pour la plupart des travailleurs, les périodes où la charge de travail est lourde sont entrecoupées régulièrement par des périodes où la charge de travail est plus légère. Dans la présente étude, nous allons plus loin en examinant la variabilité des heures de travail au niveau individuel au cours d'une période de cinq ans. L'avantage d'utiliser les heures de travail annuelles plutôt que les heures de travail hebdomadaires tient à ce que les gens établissent leur budget pour une période plus longue qu'une semaine, de sorte que les heures de travail annuelles sont liées plus étroitement aux résultats importants comme les gains annuels et d'autres indicateurs du bien-être.

avec un cycle d'abondance et de famine. « Ils travaillent le plus possible lorsqu'il y a du travail pour compenser pour les semaines de travail réduites, les mises à pied temporaires ou la perte permanente d'un emploi qui peuvent suivre » (p. 2).

De plus, la présente étude s'inscrit dans le prolongement de celles portant sur les effets de la polarisation des heures sur le bien-être des travailleurs en portant également sur la stabilité des heures au niveau individuel. Il est raisonnable d'élargir la portée des observations concernant les effets néfastes de la surcharge de travail et du sous-emploi sur le bien-être de manière à inclure les heures de travail très instables. Les travailleurs dont les heures de travail sont très instables peuvent être stressés parce qu'ils n'exercent pas de contrôle sur l'intensité du travail et ne savent pas quel travail sera disponible à l'avenir ni quelles seront les exigences. En outre, les variations des heures de travail sont (dans certains cas) attribuables aux mises à pied (une source de stress), tandis que pour d'autres, la menace constante d'une mise à pied peut être une source de stress. Même s'ils travaillent le plus grand nombre possible d'heures en période de prospérité, ces travailleurs peuvent courir le risque d'être en situation de faible revenu durant les périodes où leurs heures de travail sont réduites. En revanche, les travailleurs dont les heures de travail sont généralement stables peuvent aussi être moins susceptibles d'avoir des sentiments d'insécurité au sujet de leur emploi et ils peuvent s'attendre à avoir un revenu stable et prévisible.

3. Données

Dans la présente étude, nous examinons la variabilité des heures de travail au niveau individuel au fil du temps. Nous utilisons les données du panel longitudinal de 1996 à 2001 de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)[5]. Dans cette enquête, on demande chaque année aux répondants de décrire leurs horaires de travail, qui sont ensuite agrégés en un chiffre représentant les heures de travail annuelles. Dans l'EDTR, on recueille les données sur les heures travaillées en demandant aux travailleurs rémunérés pour combien d'heures ils sont « habituellement » rémunérés au cours d'une semaine de travail typique et en demandant aux travailleurs autonomes combien d'heures ils travaillent « habituellement » chaque semaine. La semaine de travail typique s'entend du nombre d'heures normalement travaillées durant une semaine, incluant les jours de congé, les congés de maladie rémunérés ou les congés de maternité et les heures supplémentaires rémunérées habituelles, mais excluant les heures supplémentaires rémunérées inhabituelles et toutes les heures non rémunérées. Ces questions sont posées relativement à chaque emploi occupé par la personne au cours de l'année (jusqu'à un maximum de six) et non pour tous les emplois ensemble. Les absences non rémunérées sont soustraites de l'horaire de travail habituel. Les renseignements sur les heures hebdomadaires travaillées dans chaque emploi occupé au cours de l'année sont combinés aux autres renseignements recueillis par l'enquête sur le nombre de semaines travaillées de manière à produire des estimations individuelles des heures annuelles travaillées[6].

5. Cela correspond au plus récent panel de six ans disponible dans l'EDTR. Nous nous intéressons tout particulièrement aux heures annuelles au cours de la période de 1997 à 2001, mais nous utilisons la première année du panel pour déterminer certaines caractéristiques des travailleurs et des employeurs. Afin d'obtenir des résultats uniformes, nous continuons d'analyser la même période même lorsque des valeurs décalées ne sont pas requises (l'inclusion de l'année supplémentaire de données, le cas échéant, n'a pas d'effet significatif sur nos conclusions).

6. Pour plus de détails sur la collecte des données sur les heures de travail annuelles dans l'EDTR, voir Bartman et Garneau (1998).

Nous nous penchons plus particulièrement sur un échantillon d'environ 8 100 personnes qui avaient entre 25 et 54 ans en 1997 et qui ont travaillé à au moins une occasion entre 1997 et 2001[7]. Cela est raisonnable parce que notre étude, de ce fait, porte uniquement sur les personnes d'âge intermédiaire qui sont les plus susceptibles de participer au marché du travail. (Nous utilisons les données de 1996 pour certaines valeurs décalées dans les régressions. Ainsi, notre analyse à la section 5 porte sur les personnes qui ont également travaillé en 1996, ce qui a pour effet de réduire la taille de l'échantillon à environ 7 200 personnes.)

Comme les membres de l'échantillon devaient en faire partie durant les six années de la période étudiée, les immigrants récents qui sont arrivés au pays après 1996, les personnes qui ont quitté le pays avant 2001 et les personnes qui ne se trouvaient pas au pays à un moment donné au cours de la période étudiée ont été exclus de l'échantillon.

Enfin, les travailleurs autonomes ont également été exclus de l'échantillon. Contrairement aux travailleurs rémunérés, les travailleurs autonomes peuvent choisir leurs heures de travail plus librement. En outre, le travail autonome inclut une vaste gamme d'expériences et de conditions de travail, de sorte qu'il est difficile de tirer des inférences claires au sujet de l'effet de la durée du travail sur le bien-être d'un groupe aussi varié. Par conséquent, notre étude ne porte que sur les travailleurs rémunérés[8].

4. Instabilité des heures de travail

La figure 1 montre le nombre annuel moyen d'heures travaillées au cours de la période de 1997 à 2001 pour ce panel de travailleurs. Le nombre annuel moyen d'heures est passé de 1 667 en 1997 à 1 756 en 2001, ce qui montre bien que l'économie canadienne était alors en période de forte expansion.

La figure 2 montre la distribution transversale des heures annuelles travaillées par cette cohorte en 2001. Cette distribution est caractérisée par une concentration des observations autour de 0, 1 040, 1 560, 2 040, 2 600 et 3 120 heures, correspondant à 0, 20, 30, 40, 50 et 60 heures travaillées par semaine par les personnes travaillant toute l'année. Par conséquent, nous calculons des statistiques descriptives pour les intervalles de la distribution des heures de travail, orientant nos concentrations de réponses vers le milieu des intervalles. Le tableau 1 montre les intervalles que nous utilisons dans la présente étude.

D'autres faits intéressants se dégagent du tableau 2 qui montre les distributions transversales pour 1997 et 2001, les heures étant divisées entre les intervalles indiqués ci-dessus. Trois constatations méritent une attention particulière. En premier lieu, une proportion considérable des travailleurs dans l'échantillon ont travaillé un nombre normal d'heures (52,5 % en 1997 et 57,2 % en 2001). En

7. Dans le cas d'environ le tiers des membres éventuels du panel auxquels des poids positifs étaient attribués, les valeurs étaient manquantes pour au moins une des cinq années pour lesquelles nous examinons le nombre d'heures. Une valeur manquante indique que le répondant n'a pas été interviewé ou n'a pas fourni de réponse. Cela tient au fait que l'EDTR attribue des poids positifs à tous les membres d'un ménage si les données ont été recueillies pour au moins l'un d'eux soit pour le volet travail, soit pour le volet revenu de l'enquête. Nous avons exclu ces non-répondants de l'échantillon, mais nous avons rajusté les poids du reste de l'échantillon à la hausse proportionnellement pour compenser.

8. L'inclusion des travailleurs autonomes n'aurait pas d'effet significatif sur les principales conclusions du présent rapport.

deuxième lieu, la proportion de l'échantillon travaillant un très grand nombre d'heures (2 400 heures ou plus par an) était relativement importante, particulièrement dans le cas des hommes. Jusqu'à 8,0 % de tous les travailleurs rémunérés et 11,4 % de tous les hommes rémunérés ont travaillé au moins ce nombre d'heures en 2001. En troisième lieu, la distribution des heures de travail est demeurée relativement stable au fil du temps, sauf pour une petite transition d'un faible nombre d'heures de travail à temps partiel à l'emploi à temps plein à longueur d'année (particulièrement chez les femmes). Ainsi, les résultats transversaux pourraient nous amener à conclure que la surcharge de travail est un phénomène qui se répète d'une année à l'autre.

Le tableau 3 présente une matrice de transition des heures de travail dans laquelle, pour chaque travailleur, les heures travaillées en 1997 sont comparées à celles travaillées en 2001. Un peu plus de la moitié des travailleurs dans cette cohorte (50,6 %) étaient dans la même catégorie d'heures de travail en 2001 qu'en 1997. En accord avec la croissance économique, une plus grande proportion de travailleurs (27,7 %) sont passés à une catégorie d'heures supérieure, comparativement à ceux qui sont passés à une catégorie inférieure (21,7 %). Le fait que près de la moitié des travailleurs ont changé de catégorie d'heures au cours de la période de cinq ans est signe d'une mobilité considérable sur le plan des heures de travail.

Une comparaison des matrices de transition pour les hommes et les femmes révèle que les parts des travailleurs dans les mêmes catégories d'heures en 2001 qu'en 1997 étaient plus élevées pour les hommes que pour les femmes. Dans le cas des hommes, 55,3 % étaient dans la même catégorie d'heures en 2001 et en 1997, ce qui était vrai pour 45,9 % des femmes. Parmi les travailleurs qui ont changé de catégorie, les femmes étaient plus susceptibles de passer à une catégorie supérieure, soit 30,6 % des femmes comparativement à 24,9 % des hommes.

Le tableau 4 montre la matrice de transition après ajustement des chiffres pour que la somme des cellules d'une ligne soit égale à 100 %. Autrement dit, les valeurs des cellules représentent la distribution des heures de travail en 2001 en fonction des catégories d'heures en 1997. Les distributions varient le moins au milieu. Jusqu'à 74,4 % de ceux qui travaillaient à temps plein toute l'année en 1997 travaillaient toujours à temps plein toute l'année en 2001. En outre, 35,2 % des travailleurs surchargés (2 400 heures ou plus) en 1997 étaient de nouveau surchargés en 2001. Toutefois, nous observons une mobilité considérable, particulièrement un retrait de la partie supérieure de la courbe de distribution. Les deux tiers des travailleurs dans la catégorie « surcharge de travail » en 1997 étaient passés à une catégorie d'heures inférieure en 2001 : 43,6 % ont travaillé à temps plein en 2001, et 12,9 % ont travaillé moins qu'à temps plein. La fuite devant la surcharge de travail était plus importante dans le cas des femmes que dans celui des hommes. Parmi les femmes qui avaient travaillé plus de 2 400 heures en 1997, 70,4 % étaient passées à un nombre normal d'heures de travail ou au travail à temps partiel en 2001, comparativement à 52,0 % des hommes.

Le tableau 5 montre la persistance des heures normales (entre 1 750 et 2 400 heures), longues (au moins 2 400 heures) et réduites (moins de 1 750 heures) durant la période de 1997 à 2001, allant d'une occurrence au cours des 5 ans à la persistance au cours de l'entière période de 5 ans. La catégorie « nombre normal » d'heures était le profil des heures de travail le plus stable chez les travailleurs d'âge intermédiaire, particulièrement chez les hommes d'âge intermédiaire. Presque le tiers de tous les travailleurs (et 40,2 % des hommes) ont travaillé entre 1 750 et 2 400 heures durant toutes les 5 années du panel, et un travailleur sur deux dans le panel a travaillé un nombre normal d'heures durant au moins 4 ans de la durée de 5 ans du panel.

En revanche, la persistance des longues heures de travail était beaucoup plus faible, même si bon nombre ont travaillé de longues heures en une ou plusieurs années. Selon les résultats transversaux, environ 8,0 % du panel ont travaillé 2 400 heures ou plus en 2001; toutefois, 20,3 % des travailleurs ont travaillé de longues heures une année donnée entre 1997 et 2001, ce qui indique que la part des travailleurs ayant une certaine expérience des longues heures de travail est beaucoup plus importante que ne le laissent supposer les résultats transversaux. Néanmoins, seulement 0,7 % du panel ont travaillé autant chaque année de la période de cinq ans, ce qui démontre qu'il est très rare que les individus soient surchargés de travail sur une base constante. Les hommes étaient plus susceptibles d'être surchargés que les femmes.

De nombreux travailleurs (55,4 %) ont travaillé moins de 1 750 heures pendant au moins une année entre 1997 et 2001. La distribution de ces travailleurs est fortement asymétrique. Jusqu'à 15,3 % d'entre eux ont travaillé moins de 1 750 heures une seule année et presque autant (14,7 %) ont travaillé moins de 1 750 heures chaque année de la période de 5 ans. Toutefois, ces résultats masquent des différences importantes selon qu'il s'agit d'hommes ou de femmes. Les périodes de sous-emploi tout au long de la période de cinq ans étaient beaucoup moins prévalentes chez les hommes (5,2 %) que chez les femmes (24,4 %).

Le tableau 6 montre la distribution des heures de travail obtenue lorsque nous examinons la moyenne des heures calculées pour chaque travailleur pour la période de 1997 à 2001. Nous pouvons l'appeler la variation des heures de travail qui reste entre les personnes une fois éliminée la partie attribuable à l'instabilité intra-individuelle. Cette approche a pour effet de réduire l'inégalité des heures, moins de travailleurs (5,6 %) travaillant 2 400 heures ou plus selon la moyenne pour la période qu'en 1997 (7,6 %) ou en 2001 (8,0 %) seulement. La différence est plus grande dans le cas des femmes que des hommes, ce qui est conforme à la plus faible persistance des longues heures observée pour les femmes dans le tableau précédent.

Dans quelle mesure les heures de travail annuelles d'un travailleur typique varient-elles? Pour répondre à cette question, nous calculons l'écart absolu moyen (EAM) pour chaque travailleur dans notre échantillon. Représentant les heures annuelles par h, l'écart absolu moyen est donné par la formule :

$$EAM_i = \left[\sum_{t=1}^{5} abs(h_{it} - \bar{h}_i)\right] \Big/ 5 . \qquad (1)$$

Dans cette formule, h_{it} représente les heures annuelles de l'individu i en l'année t, et $\bar{h}_i$ est la moyenne des heures annuelles pour cette même personne pour les cinq années. Ainsi, EAM_i donne simplement la différence absolue moyenne entre les heures de travail d'un individu une année typique et ses heures de travail une année réelle. Le travailleur dont les heures annuelles ne varient pas aurait un écart absolu moyen de zéro.

Le tableau 7 montre les percentiles de la distribution de l'écart absolu moyen. En considérant toutes les personnes, le 25^e percentile de l'écart absolu moyen est 65 heures, ce qui indique que, pour 75 % de l'échantillon, l'écart par rapport à leur nombre moyen d'heures était habituellement supérieur à 1,5 semaine normale de travail. Chose encore plus frappante, toutefois, jusqu'à 50 % des travailleurs ont affiché une variation moyenne du nombre d'heures de plus de 202 heures (5 semaines) et 25 %, une variation du nombre annuel d'heures de plus de 10 semaines (443 heures). En outre, la variation des heures de travail individuelles était beaucoup plus élevée

chez les femmes. Par exemple, la travailleuse médiane a habituellement connu une variation moyenne de 6,0 semaines normales de travail par an, comparativement à environ 4,2 semaines pour les hommes.

D'après cette discussion, il y aurait deux sources d'inégalité des heures de travail. La première tient à ce que les différents travailleurs peuvent être caractérisés comme ayant des niveaux très différents d'heures de travail, même en calculant la moyenne de leurs heures de travail annuelles respectives sur de longues périodes. Il s'agirait de différences *permanentes* sur le plan des heures de travail *entre* les gens (ou inter-individuelles). La deuxième source tient à ce que, d'une année à l'autre, les travailleurs connaissent une variation de leurs propres heures de travail. À cet égard, nous pouvons parler de différences *transitoires* sur le plan des heures de travail *intra-individuelles*.

Les deux sources d'inégalité des heures de travail sont importantes lorsqu'il s'agit d'expliquer l'inégalité des gains annuels. L'une a tendance à mener à une inégalité des gains de nature permanente, l'autre, non. La première montre l'inégalité de la façon dont les heures sont distribuées entre les travailleurs. Toutes choses égales par ailleurs, la variation inter-individuelle des heures de travail sous-tend l'inégalité inter-individuelle des gains. Dans la mesure où ce sont là des différences « permanentes » sur le plan des heures, cette source de variation peut mener à des différences permanentes sur le plan de l'inégalité des gains. La deuxième reflète l'instabilité de la distribution des heures entre travailleurs au fil du temps. Cette instabilité des heures se répartit dans le temps, de sorte qu'elle ne contribue pas à des différences permanentes sur le plan de l'inégalité des gains. Toutefois, cela ne veut pas dire qu'elle n'a pas un effet négatif sur le bien-être, comme nous l'avons signalé plus tôt.

Pour déterminer quelle partie de la variation transversale des heures de travail peut être attribuée à l'instabilité individuelle et laquelle peut être attribuée à l'inégalité entre les individus, nous appliquons la méthode de décomposition de la variance élaborée par Gottschalk et Moffit (1994) et utilisée récemment par Morissette et Ostrovsky (2005) pour décomposer l'inégalité des gains. Si nous observons N individus au cours de T années, la variabilité totale des heures individuelles (h) sur l'ensemble des individus et des années est donnée par :

$$\sigma^2_{total} = \left(\frac{1}{NT-1}\right)\sum_{i=1}^{N}\sum_{t=1}^{T}\left(h_{it} - \bar{\bar{h}}\right)^2 \qquad (2)$$

Cette variation totale des heures peut être décomposée en une composante permanente et une composante transitoire. La composante permanente reflète l'inégalité inter-individuelle, tandis que la composante transitoire reflète l'instabilité intra-individuelle.

La variance transitoire est donnée par :

$$\sigma^2_{intra} = \left(\frac{1}{N}\right)\sum_{i=1}^{N}\left[\left(\frac{1}{T-1}\right)\sum_{t=1}^{T}\left(h_{it} - \bar{h}_i\right)^2\right] \qquad (3)$$

Intuitivement, σ^2_{intra} est la moyenne sur l'ensemble des individus des variances individuelles particulières (au fil du temps) des heures de travail annuelles.

La variance permanente est donnée par :

$$\sigma^2_{inter} = \left(\frac{1}{N-1}\right)\sum_{i=1}^{N}\left(\bar{h}_i - \bar{\bar{h}}\right)^2 - \frac{\sigma^2_{intra}}{T} \qquad (4)$$

où $\bar{h}_i$ est le nombre annuel moyen d'heures travaillées par la personne i entre 1997 et 2001, et $\bar{\bar{h}}$ est la moyenne de $\bar{h}_i$ sur l'ensemble des individus. Ainsi, σ^2_{inter} représente la variance des heures annuelles sur l'ensemble des individus, après avoir tenu compte de la part de la variation des heures attribuable à l'instabilité.

Le tableau 8 montre la variation totale des heures annuelles sur l'ensemble des personnes et des années, ainsi que les proportions de cette variation attribuables à l'instabilité des heures au niveau individuel et la proportion attribuable à l'inégalité entre individus. Chez toutes les personnes, jusqu'à 42,7 % de la variation totale des heures de travail peut être attribuée à l'instabilité des heures au niveau individuel, tandis que les 57,3 % qui restent sont attribuables à l'inégalité entre individus. Cette part est plus élevée chez les hommes (50,8 %) que chez les femmes (43,1 %). Ensemble, ces estimations laissent supposer que le degré de variance du nombre annuel d'heures de travail attribuable à l'instabilité au niveau individuel est assez élevé.

5. *Profils longitudinaux des heures de travail, de la qualité des emplois et du bien-être*

On pourrait soutenir qu'il n'y a pas de raison de s'inquiéter de l'instabilité des heures de travail. Par exemple, les individus peuvent choisir des heures de travail variables, travaillant de longues heures une année donnée pour avoir plus de loisirs l'année suivante. Le niveau de vie de ces travailleurs n'en souffrirait pas à la condition qu'ils puissent obtenir suffisamment d'heures en moyenne sur une période prolongée. Nous pouvons nous pencher sur cette question en répartissant l'échantillon de travailleurs selon le profil de leurs heures de travail et en examinant leurs caractéristiques. Si les travailleurs dont les heures de travail varient fortement ont des caractéristiques associées à un emploi de faible qualité ou à un faible niveau de bien-être, alors il devient plus difficile de soutenir que le choix d'un nombre annuel d'heures de travail qui varie fortement maximise le bien-être de ces individus.

Par conséquent, nous répartissons les travailleurs en quatre groupes : (1) « nombre d'heures toujours normal » (ceux qui travaillent entre 1 750 et 2 400 heures chaque année); (2) « surcharge de travail » (plus de 2 400 heures au moins une année et jamais moins de 1 750 heures); (3) « sous-emploi » (moins de 1 750 heures au moins une année et jamais plus de 2 400 heures) et (4) « nombre d'heures élevé-faible » (plus de 2 400 heures au moins une année et moins de 1 750 heures au moins une autre année). Cette dernière catégorie comprend les travailleurs pour qui les heures étaient particulièrement variables, puisqu'ils effectuent du travail en « heures supplémentaires » certaines années, et du travail « à temps partiel » d'autres années[9].

Le tableau 9 présente les statistiques de base pour ces quatre catégories de travailleurs. Presque le tiers des travailleurs ont fait un nombre d'heures « toujours normal », travaillant en moyenne 2 027 heures par an (environ 40 heures par semaine). On ne s'étonnera pas de constater la très faible

9. Ces groupes de travailleurs sont semblables à ceux déterminés dans Bluestone et Rose (1997).

instabilité des heures de travail de ces travailleurs au fil du temps. Le 75^{e} percentile de l'écart absolu moyen est 60 heures, ce qui indique que, pour 75 % des travailleurs dans cette catégorie, l'écart par rapport à leur nombre annuel moyen d'heures était habituellement inférieur à 1,5 semaine normale de travail.

Jusqu'à 13,3 % des travailleurs ont travaillé plus de 2 400 heures au moins une année sans jamais travailler moins de 1 750 heures. Ces individus dans la catégorie « surcharge de travail » ont travaillé plus intensément que ceux dans toute autre catégorie, faisant en moyenne 400 heures de travail de plus par an que leurs homologues dans la catégorie « nombre d'heures toujours normal ». Toutefois, le nombre d'heures variait beaucoup plus dans le cas des individus ayant une surcharge de travail. Pour les 25 % d'entre eux dont le nombre d'heures de travail variait le plus, l'écart par rapport à leur nombre moyen d'heures correspondait à environ huit semaines normales de travail.

Jusqu'à 43,5 % des travailleurs faisant partie de l'échantillon ont travaillé moins de 1 750 heures sans jamais dépasser 2 400 heures. Ces individus qui entrent dans la catégorie « sous-emploi » constituent le groupe le plus nombreux et ont fait en moyenne environ 34 semaines de travail à temps plein par an au cours de la période couverte par le panel de 5 ans. Nous observons également une forte variation de leur nombre d'heures d'une année à l'autre, plus marquée que dans le cas des travailleurs dans les catégories « nombre d'heures toujours normal » et « surcharge de travail ».

Enfin, environ un travailleur rémunéré sur douze (7,8 %) entre dans le groupe « nombre d'heures élevé-faible ». Sur une base annuelle, ces travailleurs ont fourni presque autant d'heures (1 978 heures) que ceux qui ont travaillé à temps plein toute l'année chaque année. Ce résultat est conforme à la notion voulant que ce groupe de travailleurs, lorsque nous faisons la moyenne des années de surcharge de travail et des années de sous-emploi, a fait un nombre d'heures de travail à peu près normal. Toutefois, les travailleurs dans la catégorie « nombre d'heures élevé-faible » ont réussi à faire un nombre moyen d'heures presque normal au prix d'une instabilité des heures beaucoup plus élevée que celle des travailleurs dans les autres catégories. Les statistiques montrent que le travailleur du groupe « nombre d'heures élevé-faible » médian habituellement a connu une variation annuelle de plus de 10 semaines (420 heures). En outre, la variation du nombre annuel d'heures aux 25^{e}, 50^{e} et 75^{e} percentiles était beaucoup plus élevée pour ce groupe que pour les groupes « nombre d'heures normal », « sous-emploi » et « surcharge de travail », ce qui montre une instabilité beaucoup plus élevée des heures de travail annuelles de ce groupe de travailleurs.

En outre, le tableau 9 montre les résultats séparément pour les hommes et pour les femmes. Les hommes étaient beaucoup plus susceptibles de travailler un nombre d'heures normal ou supérieur à la normale, tandis que les femmes étaient plus susceptibles de travailler un nombre d'heures inférieur à la normale. Les hommes et les femmes étaient à peu près également susceptibles de se classer dans la catégorie « nombre d'heures élevé-faible ».

Dans le reste de ce rapport, nous comparons divers indicateurs de la qualité des emplois et du bien-être de ces quatre groupes d'intensité des heures de travail. Nous visons à déterminer si la grande variabilité des heures de travail, que nous représentons par l'appartenance à la catégorie « nombre d'heures élevé-faible », est associée à la faible qualité de l'emploi ou à un faible niveau de bien-être, ce qui rendrait difficile de soutenir que les heures de travail variables sont le résultat d'un choix pour la plupart des travailleurs. Pour le lecteur qui préfère une approche moins structurée, nous comparons également les indicateurs de la qualité de l'emploi et du niveau de bien-être aux statistiques qui décrivent directement la variabilité des heures de travail annuelles : l'écart absolu moyen et le coefficient de variation.

Le tableau 10 montre la distribution des travailleurs à l'intérieur des catégories d'intensité du travail selon divers indicateurs de la qualité des emplois. Pour de nombreux analystes, le marché du travail est divisé en bons emplois et en mauvais emplois[10]. Les bons emplois ont des heures à temps plein stables, offrent un régime de pension et la stabilité, tandis que les mauvais emplois n'offrent aucun de ces avantages. En outre, ce sont plus souvent les grandes entreprises qui offrent de bons emplois. Dans quelle mesure un mauvais emploi est-il associé à une grande variabilité des heures de travail? En fait, tous les indicateurs de la qualité des emplois au tableau 10 sont associés négativement à la variabilité des heures. Plus précisément, le fait d'avoir un régime de pension, d'être syndiqué et de travailler pour une grande entreprise sont trois éléments associés à une plus faible variabilité des heures, telle que mesurée par l'appartenance au groupe « nombre d'heures élevé-faible » ou par l'écart absolu moyen (EAM) ou le coefficient de variation (c.v.) du nombre d'heures. Le fait de travailler pour une petite entreprise est associé à une plus forte variabilité des heures. Le fait d'avoir un régime de pension, d'être syndiqué ou de travailler pour une grande entreprise est également associé positivement aux heures de travail normales, tandis que le fait d'être syndiqué est aussi associé négativement au fait d'avoir une surcharge de travail.

Le tableau 11 montre la distribution des travailleurs dans les diverses catégories de variabilité des heures selon divers autres indicateurs d'un travail atypique ou d'un emploi de moins bonne qualité[11]. Le fait d'occuper plusieurs emplois, de changer d'emploi, de ne pas gestionnaire et d'être faiblement rémunéré sont tous associés à une grande variabilité des heures de travail[12]. Il est intéressant de constater que le fait d'être un cadre de direction est également associé à une grande variabilité des heures de travail, ce qui indique une relation bipolaire entre les responsabilités de gestion et la variabilité des heures. Les travailleurs occupant plus d'un emploi, les cadres supérieurs et de direction et les salariés dont les salaires se situent dans le quartile supérieur étaient les plus susceptibles d'être surchargés de travail, tandis que les cadres inférieurs et intermédiaires et les travailleurs dans les deux quartiles supérieurs de salaires étaient les plus susceptibles de travailler un nombre normal d'heures toutes les années. Le tableau 11 montre également la distribution des travailleurs autonomes dans les diverses catégories d'heures de travail. Même si les travailleurs autonomes sont exclus de l'analyse partout ailleurs, il est utile de les examiner ici puisqu'ils sont souvent considérés comme des travailleurs atypiques. En fait, la prévalence des heures de travail variables et des cas de surcharge de travail est très élevée chez les travailleurs autonomes.

Les tableaux A1 et A2 en annexe décrivent la variabilité des heures selon un certain nombre de caractéristiques démographiques et de caractéristiques de base du secteur d'emploi. L'un des résultats particulièrement intéressants est le taux plus élevé de travailleurs au nombre d'heures élevé-faible parmi les diplômés universitaires comparativement aux titulaires d'un diplôme d'études secondaires et d'études postsecondaires, bien que l'écart absolu moyen (EAM) des heures soit plus

---

10. Pour une examen récent des ouvrages portant sur la qualité des emplois au Canada, voir Gunderson et Riddell (2000).

11. Alors que le tableau 10 montre des variables qui pourraient raisonnablement être appelées des « déterminants » d'un emploi de moins bonne qualité, le tableau 11 montre un deuxième groupe de variables de la qualité de l'emploi qui elles-mêmes peuvent être considérées comme des déterminants ou des résultats, si bien qu'elles sont indiquées séparément.

12. Un revenu se situant dans le deuxième quartile est en fait le principal déterminant des heures de travail dans la catégorie « nombre d'heures élevé-faible », mais l'écart absolu moyen ainsi que le coefficient de variation des heures de travail est le plus élevé dans le cas des travailleurs dans le quartile de salaires inférieur.

grand dans le cas des diplômés du secondaire, ce qui indique que les divers indicateurs de la variabilité des heures communiquent des signaux différents (tableau A1). Le nombre de travailleurs faisant un nombre d'heures élevé-faible est plus faible dans le cas des travailleurs plus âgés, des hommes et des femmes mariées, des travailleurs au Québec et des nouveaux immigrants, et plus élevé dans le Canada atlantique. Le nombre de travailleurs qui travaillent un nombre d'heures élevé-faible est plus élevé dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la chasse et de la pêche, de la construction et des services d'enseignement, mais plus faible dans les secteurs des administrations publiques, des finances, de l'assurance, des services immobiliers et des services de location.

Heures de travail et bien-être

Dans cette sous-section, nous décrivons la relation entre le profil des heures de travail et le bien-être. Nous utilisons plusieurs concepts comme mesures approximatives du bien-être : se trouver en situation de faible revenu au moins une fois au cours de la période à l'étude; avoir des gains moyens se situant dans le quartile inférieur ou le décile inférieur; avoir un niveau élevé de stress au moins une fois durant la période; ou connaître au moins une situation de mauvaise santé durant la période.

Étant donné que nous définissons la grande variabilité des heures de travail comme le fait de travailler un faible nombre d'heures au moins une année (et un nombre élevé d'heures une autre année) et que cette situation est également associée à un emploi de moins bonne qualité (y compris un faible salaire), il n'est pas étonnant de constater que la variabilité des heures est associée au fait de connaître une ou plusieurs périodes de faible revenu au cours de la période (tableau 12). Jusqu'à 15,8 % de ceux qui travaillaient un nombre d'heures élevé-faible ont connu une période d'au moins un an de faible revenu, comparativement à seulement 3,3 % de ceux travaillant un nombre normal d'heures. Le fait que le nombre élevé-faible d'heures de travail soit également associé à des gains annuels moyens faibles au cours de la période est encore plus révélateur. Les gains annuels moyens (moyenne des gains tirés de tous les emplois entre 1997 et 2001) de jusqu'à 24,4 % des travailleurs travaillant un nombre d'heures élevé-faible se situaient dans le quartile inférieur, comparativement à seulement 9,3 % de ceux travaillant un nombre normal d'heures. Cela indique que ceux qui travaillent un nombre d'heures élevé-faible ne maintiennent pas un niveau de vie particulièrement élevé même en compensant les périodes du sous-emploi par des périodes de surcharge. En outre, la prévalence des gains annuels moyens se situant dans le décile inférieur est plus élevée chez les travailleurs qui font un nombre élevé-faible d'heures de travail que chez ceux qui travaillent un nombre normal d'heures. Le nombre élevé-faible d'heures de travail est plus souvent associé à de faibles gains moyens chez les hommes que chez les femmes. Tandis que 12,9 % des hommes ont des gains qui se situent dans le quartile inférieur, c'est le cas de 18,6 % des hommes dans le groupe de ceux travaillant un nombre d'heures élevé-faible. Comme on pouvait s'y attendre, les gains annuels se situant dans le quartile et le décile inférieurs sont concentrés surtout dans le groupe des travailleurs sous-employés.

Le tableau 13 montre la prévalence des cas de stress élevé et de mauvaise santé dans les différentes catégories d'heures de travail et chez les travailleurs pour lesquels l'écart absolu moyen du nombre d'heures est élevé ou faible[13]. La prévalence des cas de stress est la plus élevée chez les travailleurs dans la catégorie « surcharge de travail », mais elle est presque aussi élevée dans la catégorie « nombre d'heures élevé-faible ». En outre, la prévalence des cas de stress est beaucoup plus élevée

13. La mesure du stress et de la mauvaise santé dans l'EDTR est fondée sur la perception que les répondants ont d'eux-mêmes.

chez les travailleurs qui font un nombre d'heures élevé-faible que chez ceux qui travaillent un nombre normal d'heures, soit 50,5 % par rapport à 37,6 %. Nous constatons également que la prévalence des cas de stress est plus élevée chez les travailleurs pour lesquels l'écart absolu moyen du nombre d'heures est élevé que chez ceux pour lequel il est faible; en effet, 47,0 % des travailleurs pour lesquels l'EAM est supérieur à 320 heures (huit semaines normales de travail) ont connu un niveau de stress élevé comparativement à 34,5 % des travailleurs pour lesquels l'EAM est inférieur à 60 heures (1,5 semaine normale de travail).

La prévalence des cas de mauvaise santé est également associée aux profils des heures de travail. Cette prévalence est la plus élevée dans le cas des travailleurs sous-employés, mais presque aussi élevée dans le cas de ceux travaillant un nombre d'heures élevé-faible. En outre, la prévalence des cas de mauvaise santé est beaucoup plus élevée chez les travailleurs faisant un nombre d'heures élevé-faible que chez ceux travaillant un nombre d'heures toujours normal, soit 19,7 % par rapport à 15,6 %. Nous avons constaté également une prévalence plus élevée des cas de mauvaise santé chez les travailleurs pour lesquels l'écart absolu moyen du nombre d'heures est élevé que chez ceux pour lesquels il est faible; en effet, 23,6 % des travailleurs dont les heures de travail étaient très variables étaient en mauvaise santé, comparativement à 15,2 % des travailleurs dont les heures de travail variaient le moins.

La relation entre la variabilité des heures de travail et le stress ou la mauvaise santé pourrait être illusoire. Les associations qui se dégagent du tableau 13 pourraient être simplement le résultat de facteurs concurrents. Nous examinons cette possibilité en procédant à un certain nombre de régressions pour tenir compte d'autres facteurs et pour vérifier l'effet indépendant de la variabilité des heures de travail sur le stress et la mauvaise santé[14].

Les variables dépendantes dans le modèle sont binaires et prennent la valeur de 1 si le travailleur a déclaré avoir été très stressé à un moment donné entre 1997 et 2001 (pour la régression sur le stress) ou si le travailleur a déclaré avoir été en plus ou moins bonne santé ou en mauvaise santé à un moment donné entre 1997 et 2001, et de 0 autrement.

Les modèles tiennent compte des effets d'un certain nombre de caractéristiques de base, y compris les facteurs démographiques (âge, niveau de scolarité, sexe, état matrimonial et statut d'immigrant), le secteur d'emploi (l'industrie d'emploi en 1996, pour l'ensemble des catégories à deux chiffres du SCIAN) et les facteurs liés à la qualité de l'emploi (régime de pension, syndicalisation, taille de l'entreprise, tous mesurés en 1996). Les régressions comprennent également une série de variables destinées à évaluer le bien-être de l'individu au début de la période. Ces variables de contrôle du bien-être comprennent une variable dichotomique indiquant si la personne vivait dans une famille à faible revenu en 1996, si la personne était très stressée en 1996 et si elle a déclaré être en mauvaise santé en 1996. Enfin, les modèles comprennent les heures annuelles moyennes observées durant la période de 1997 à 2001, pour tenir compte de la probabilité d'un lien entre le stress et la mauvaise santé, d'une part et, d'autre part, les niveaux d'heures travaillées.

La variabilité des heures est intégrée de trois façons différentes (dans des modèles distincts) : à l'aide de variables dichotomiques indiquant les catégories structurelles décrites ci-dessus (nombre d'heures normal (la catégorie omise), surcharge de travail, sous-emploi et nombre d'heures

14. Nous n'exécutons pas de régressions correspondantes en utilisant le faible revenu ou les gains se situant au quartile ou au décile inférieurs comme variable dépendante, puisque les heures de travail sont manifestement rattachées au revenu par définition.

élevé-faible), à l'aide de l'entrée de l'écart absolu moyen dans les niveaux pour décrire la variation directement, ou à l'aide de l'entrée du coefficient de variation des heures de travail annuelles dans les niveaux pour décrire la variation des heures directement.

Par conséquent, ces régressions vérifient l'effet de la variabilité des heures de travail sur le stress et la mauvaise santé pour un groupe de travailleurs présentant autrement des caractéristiques égales au début de la période. En outre, tenir compte de l'effet des variables dépendantes décalées nous permet de démontrer l'effet de la variabilité des heures sur le bien-être des travailleurs ayant un niveau égal de bien-être au début de la période.

Les tableaux 14 et 15 montrent certains résultats des modèles comportant le stress comme variable dépendante[15]. Le tableau 14 montre les résultats lorsque la variabilité des heures de travail est entrée comme catégorie structurelle. Il montre qu'après prise en compte d'une grande variété de caractéristiques de base, le fait d'avoir une surcharge de travail et l'appartenance au groupe des travailleurs qui font un nombre d'heures élevé-faible ont un effet positif à peu près égal sur le stress. Il en est de même lorsque nous examinons les hommes et les femmes séparément. Le tableau 15 montre que la variabilité des heures demeure importante lorsque nous l'entrons directement dans le modèle, soit comme coefficient de variation, soit comme écart absolu moyen du nombre d'heures.

Les tableaux 16 et 17 montrent les résultats des modèles qui comportent la mauvaise santé comme variable dépendante. Les résultats pour la mauvaise santé sont moins uniformes d'un modèle à l'autre que ceux pour le stress. L'appartenance à la catégorie « nombre d'heures élevé-faible » est faiblement associée à la mauvaise santé dans le cas de tous les travailleurs après l'ajout d'autres variables de contrôle (colonne a). Cet effet semble être davantage concentré chez les femmes : l'appartenance à la catégorie un « nombre d'heures élevé-faible » est non significative pour les hommes (colonne b) mais significative pour les femmes (colonne c). Un écart absolu moyen élevé du nombre d'heures est associé à une mauvaise santé pour les hommes et pour les femmes (colonnes a, b et c au tableau 17), mais un coefficient de variation élevé du nombre d'heures n'est significatif que pour les hommes (colonne e).

Le résultat du coefficient de variation du nombre d'heures n'est peut-être pas significatif pour les femmes parce que le c.v. peut être élevé même lorsque la variance est petite, à la condition que le nombre d'heures moyen soit également petit. Nous vérifions cette possibilité en estimant un ensemble de modèles dont les observations comportant moins de 200 heures sont exclues. Ou bien, le résultat pourrait refléter une possibilité plus élevée de causalité inverse dans le cas de la mauvaise santé : plus précisément, il se peut que la variabilité des heures de travail soit attribuable à une mauvaise santé. Nous réduisons cette possibilité en estimant un ensemble de modèles comportant une autre variable dépendante qui mesure la mauvaise santé en 2001 seulement (plutôt qu'à tout moment donné au cours de la période). L'une et l'autre de ces solutions éventuelles donnent des résultats un peu meilleurs, le coefficient de variation pour les femmes à la colonne f étant plus élevé et plus significatif (résultats non présentés).

15. Lorsque nous utilisons l'EDTR, les erreurs-types de régression sont biaisées puisqu'elles ne tiennent pas compte normalement des effets du plan de sondage. Les erreurs-types non biaisées peuvent être estimées au moyen de méthodes bootstrap. Les erreurs-types dans les tableaux 14 à 17 sont des erreurs estimées sans biais selon la méthode bootstrap des régressions fondées sur 1 000 répliques. Les résultats détaillés de tous les modèles de régression logit sont disponibles auprès des auteurs sur demande.

Le tableau 18 montre les résultats prévus des modèles portant sur le stress et la mauvaise santé, évalués sous forme de moyennes pour la population (sauf pour la variable du nombre moyen d'heures, qui est établie à l'équivalent du travail à temps plein toute l'année de 2 040 heures). Après prise en compte d'autres facteurs, y compris le bien-être initial, le secteur d'emploi, la qualité de l'emploi et des caractéristiques démographiques comme l'âge, le niveau de scolarité, le sexe, l'état matrimonial et le statut d'immigrant, les résultats montrent que la prévalence des cas de stress est de 34 % plus élevée (50,6 par rapport à 37,9) chez les travailleurs faisant un nombre d'heures élevé-faible que chez ceux travaillant un nombre d'heures toujours normal, de sorte qu'ils étaient aussi stressés que ceux qui étaient surchargés de travail. Sous l'autre spécification, nous avons constaté que la prévalence des cas de stress était de 28 % plus élevée chez les travailleurs pour lesquels l'écart absolu moyen du nombre annuel d'heures de travail était le plus élevé que chez ceux dont le nombre d'heures variait le moins. Ces « excédents de stress » étaient comparables dans le cas des hommes et des femmes.

Le tableau montre également que la prévalence des cas de mauvaise santé était de 23 % plus élevée (19,5 comparativement à 15,9) chez les travailleurs au nombre d'heures élevé-faible que chez ceux travaillant un nombre normal d'heures, cette différence étant toutefois beaucoup plus prononcée chez les femmes que chez les hommes. La prévalence des cas de mauvaise santé chez les femmes travaillant un nombre d'heures élevé-faible était de 36 % plus élevée (20,0 par rapport 14,6) que chez les femmes travaillant un nombre normal d'heures. De même, les travailleurs pour lesquels l'écart absolu moyen du nombre d'heures était le plus élevé étaient de 29 % (18,7 par rapport à 14,5) plus susceptibles d'être en mauvaise santé que ceux dont le nombre d'heures de travail variait le moins, cette différence étant également plus prononcée dans le cas des femmes que des hommes. Dans l'ensemble, ces résultats montrent clairement que les heures de travail variables sont liées à de plus faibles niveaux de bien-être.

6. Conclusion

Les discussions portant sur les heures de travail sont habituellement fondées sur des études transversales. Nous en savons beaucoup moins sur la persistance des longues heures ou des périodes de sous-emploi. Si les heures de travail de nombreux travailleurs sont très instables, il se peut que les horaires surchargés ou les périodes creuses soient un problème moins important que ne le laissent supposer les résultats transversaux. Toutefois, une absence de stabilité des heures de travail des individus pourrait être en soi un indicateur d'emplois de moins bonne qualité ou de faibles niveaux de bien-être. L'absence d'études portant sur l'ampleur et les conséquences de la variation des heures de travail au fil du temps constitue une importance lacune qui nous empêche de bien comprendre la dynamique du temps du travail.

Dans le présent document, nous examinons la variabilité des heures de travail au fil du temps en utilisant des données longitudinales pour un échantillon de travailleurs rémunérés d'âge intermédiaire tirées de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu. Le document est organisé en deux sections. À la première section, nous décrivons le degré de variabilité des heures de travail pour l'ensemble du panel et nous examinons comment cela nous permet de mieux comprendre l'inégalité des heures de travail et la persistance des longues heures de travail. Cette section contient trois éléments qui apportent une contribution importante à la connaissance des heures de travail :

(1) La variabilité du nombre d'heures de travail que connaissent les travailleurs est considérable; seulement la moitié des travailleurs étaient dans la même catégorie d'heures en 2001 qu'en 1997. En fait, le degré de variance attribuable à l'instabilité des

heures de travail au niveau individuel peut être relativement élevé; jusqu'à 42 % de la variation totale observée dans les heures de travail était attribuable à la variation des heures de travail au niveau individuel (plus marquée chez les hommes), la part restante étant attribuable aux différences dans les heures de travail entre les travailleurs.

(2) Plus de travailleurs font à l'occasion de longues heures de travail que ne le laissent supposer les résultats transversaux. Toutefois, les périodes de surcharge de travail à long terme sont très rares.

- Au cours d'une année typique, environ 8 % des travailleurs ont fait plus de 2 400 heures.
- Plus de 20 % des travailleurs ont travaillé plus de 2 400 heures (au moins) une année au cours d'une période de 5 ans.
- Très peu de travailleurs (moins de 1 %) ont travaillé de longues heures chaque année du panel.
- De même, un nombre beaucoup plus élevé d'individus ont travaillé moins que le nombre d'heures de travail à temps plein toute l'année, au moins une année sur cinq, que ne le laissent supposer les résultats transversaux.

(3) Une minorité significative de travailleurs font un nombre d'heures à peu près égal au nombre d'heures de travail à temps plein toute l'année lorsque nous faisons la moyenne des périodes de surcharge de travail et des périodes de sous-emploi. Dans le cas de ces individus, qui représentent environ 8 % des travailleurs rémunérés, la variabilité du nombre d'heures de travail est beaucoup plus élevée.

À la deuxième section du présent document, nous examinons l'importance des heures de travail variables lorsqu'il s'agit de comprendre la qualité des emplois et le bien-être des travailleurs. Nous définissons les heures de travail variables de plusieurs façons différentes et nous montrons que :

(1) Dans le cas des travailleurs occupant un emploi de moins bonne qualité, tel qu'indiqué par une moins bonne protection offerte par le régime de pension, de plus faibles taux de syndicalisation et une plus forte probabilité de travailler pour une grande entreprise, le nombre d'heures de travail était plus instable.

(2) Dans le cas des travailleurs dans des emplois atypiques (par exemple, les travailleurs occupant plus d'un emploi ou les travailleurs autonomes) ou occupant un emploi mal rémunéré, les heures de travail étaient plus variables. Dans le cas des non-gestionnaires et des cadres de direction, mais non des cadres inférieurs et intermédiaires, l'instabilité des heures de travail était plus élevée.

(3) Dans le cas des travailleurs dont les heures de travail variaient fortement, la prévalence du faible revenu était plus élevée, ils étaient plus susceptibles de se situer dans le quartile ou le décile inférieurs des gains moyens, et ils étaient plus susceptibles de déclarer être très stressés ou être en mauvaise santé que les travailleurs dont le nombre d'heures de travail variait moins. (Ces associations avec une mauvaise santé étaient plus fortes dans le cas des femmes que des hommes.)

Ces résultats ont plusieurs répercussions sur les plans de la recherche et des politiques. En premier lieu, un nombre considérable d'études portent sur la répartition transversale des heures de travail. Nos résultats montrent que, lorsque nous faisons la moyenne au cours d'une période raisonnable

(cinq ans), l'inégalité des heures de travail entre les travailleurs est nettement inférieure à ce que laissent supposer les résultats transversaux. Ainsi, les recherches sur l'inégalité de la durée du travail devraient accorder plus d'attention à l'instabilité des heures au niveau individuel.

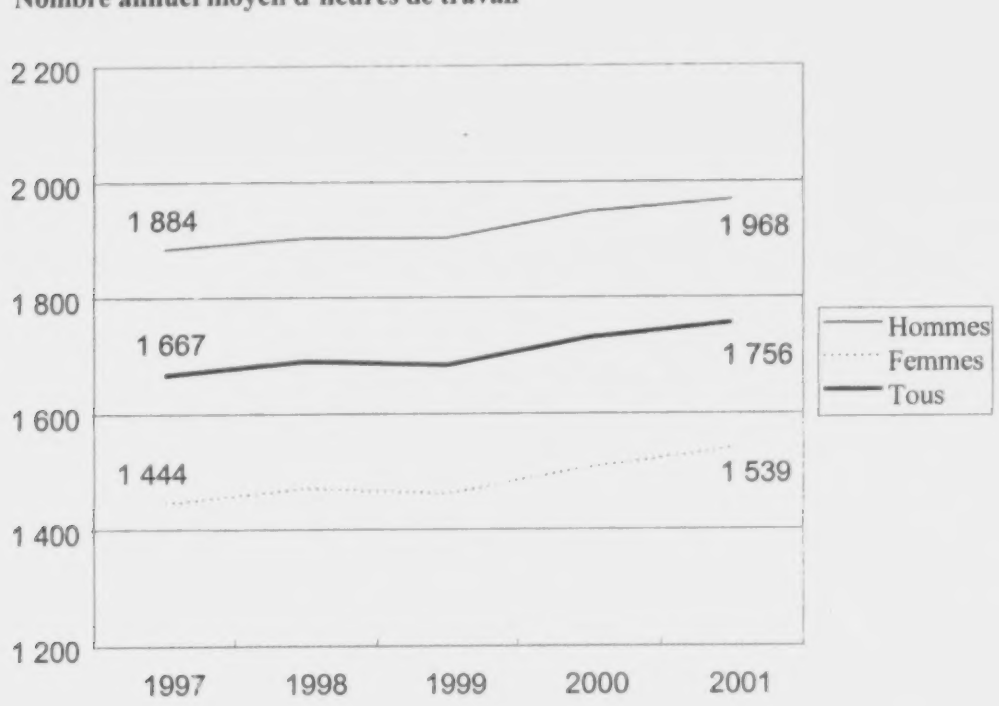
En deuxième lieu, un certain nombre de décisions stratégiques ont été fondées sur la polarisation des heures que montrent les résultats transversaux. Toutefois, peu de travailleurs travaillent de longues heures année après année. En outre, pour de nombreux travailleurs, une période de surcharge de travail vient compenser une période de sous-emploi, résultant en bout de ligne à un nombre moyen d'heures de travail à temps plein toute l'année. Cette absence de persistance dans les longues heures de travail, accompagnée de la variabilité élevée du nombre d'heures individuelles, va à l'encontre des arguments fondés sur l'équité qui sous-tendent les politiques visant à réduire la durée du travail et peut compromettre les objectifs de ces politiques.

Il convient de faire toutefois une mise en garde importante : la polarisation des heures de travail dont attestent les études transversales *a augmenté* au cours des deux dernières décennies. Même si la quantité de surcharge de travail persistante est petite, si elle était à la hausse, ce serait une tendance importante. Malheureusement, il n'existe pas au Canada un panel suffisamment long pour permettre d'examiner la question du travail persistant sur de nombreuses périodes. Toutefois, une augmentation de l'inégalité et du travail atypique au cours de la même période laisserait supposer, selon nos résultats, une augmentation de l'instabilité des heures individuelles. Ainsi, une partie de l'augmentation de l'inégalité transversale des heures observée au cours des dernières décennies pourrait être attribuable en partie à l'augmentation de l'instabilité des heures au niveau individuel.

En troisième lieu, de nombreuses études décrivent les emplois de moins bonne qualité ou le travail atypique. Nos résultats concernant l'instabilité des heures révèlent une autre dimension où certains travailleurs sont à la traîne des autres. Les politiques relatives au marché du travail conçues pour atténuer les retombées négatives des emplois de mauvaise qualité ou atypiques devraient tenir compte du fait que ces travailleurs ont également tendance à avoir un nombre d'heures de travail instable.

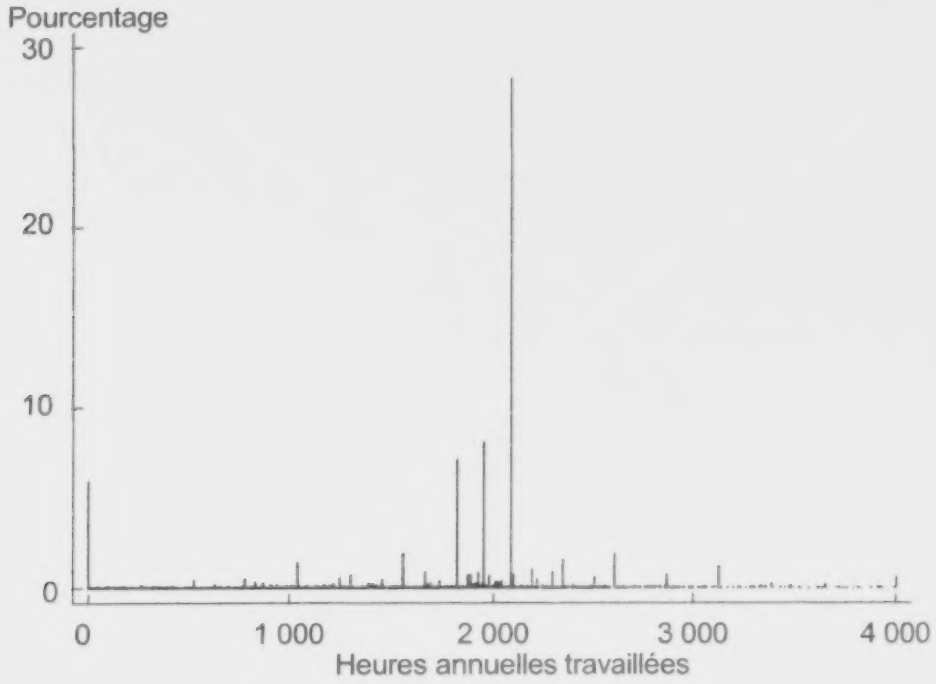
Enfin, la présente étude s'ajoute utilement à un nombre croissant de travaux sur les répercussions des heures de travail sur l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. Par exemple, Higgins et Duxbury (2002) signalent que le fait de travailler un trop grand nombre d'heures constitue le facteur de stress le plus important. La présente étude appuie la thèse selon laquelle la variation des heures de travail est également un important déterminant du stress et de la mauvaise santé. Les recherches sur les répercussions des heures de travail sur le bien-être ou sur l'équilibre entre le travail et la vie personnelle pourraient, à l'avenir, expliquer également l'instabilité de la durée du travail au niveau individuel. Les politiques visant à réduire non seulement la durée du travail mais la variabilité des heures de travail pourraient également être à l'avantage des travailleurs.

Figure 1 Nombre annuel moyen d'heures travaillées, 1997 à 2001



Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada.

Figure 2 Distribution des heures annuelles travaillées, 2001



Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada.

Tableau 1 Catégories d'heures de travail

Catégories	Description
Aucune heure	Non-travailleurs
1 à 1 199 heures	Nombre d'heures faible, à temps partiel
1 200 à 1 749 heures	Nombre d'heures ordinaire, à temps partiel
1 750 à 2 199 heures	Nombre d'heures normal, à temps plein, toute l'année
2 200 à 2 399 heures	Longues heures
2 400 heures ou plus	Très longues heures

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada.

Tableau 2 Distribution des travailleurs en pourcentage, 1997 et 2001

	1997	2001	Variation
Toutes les personnes	%	%	%
Non-travailleurs	7,0	5,9	-1,1
1 à 1 199 heures	16,7	12,8	-3,9
1 200 à 1 749 heures	11,4	11,9	+0,5
1 750 à 2 199 heures	52,5	57,2	+4,7
2 200 à 2 399 heures	4,8	4,2	-0,6
2 400 heures ou plus	7,6	8,0	+0,4
Hommes			
Non-travailleurs	4,6	3,6	-1,0
1 à 1 199 heures	9,8	6,5	-3,3
1 200 à 1 749 heures	7,2	6,3	-0,9
1 750 à 2 199 heures	60,8	66,0	+5,2
2 200 à 2 399 heures	6,3	6,1	-0,2
2 400 heures ou plus	11,3	11,4	+0,1
Femmes			
Non-travailleuses	9,5	8,2	-1,3
1 à 1 199 heures	23,7	19,2	-4,5
1 200 à 1 749 heures	15,7	17,6	+1,9
1 750 à 2 199 heures	44,0	48,1	+4,1
2 200 à 2 399 heures	3,2	2,3	-0,9
2 400 heures ou plus	3,8	4,5	+0,7

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada.

Tableau 3 Distribution transversale en pourcentage des travailleurs selon la catégorie, 1997 à 2001

Travail-leurs	Catégories d'heures en 1997	Catégories d'heures en 2001						
		0	1 à 1 199	1 200 à 1 749	1 750 à 2 199	2 200 à 2 399	2 400 ou plus	Total (ligne)
Toutes les personnes	Aucune heure	0,8	2,6	1,6	1,7	0,2	0,2	7,0
	1 à 1 199	2,2	4,6	3,1	5,6	0,5	0,7	16,7
	1 200 à 1 749	1,0	2,1	2,8	4,7	0,3	0,6	11,4
	1 750 à 2 199	1,6	3,0	3,5	39,0	2,0	3,3	52,5
	2 200 à 2 399	0,1	0,2	0,3	2,8	0,7	0,6	4,8
	2 400 ou plus	0,2	0,3	0,6	3,3	0,6	2,7	7,6
	Total (colonne)	5,9	12,8	11,9	57,2	4,2	8,0	100,0
Hommes	Aucune heure	0,5	1,5	0,9	1,5	0,2	0,2	4,6
	1 à 1 199	1,0	1,3	1,1	5,2	0,5	0,8	9,8
	1 200 à 1 749	0,6	1,1	1,0	3,7	0,2	0,7	7,2
	1 750 à 2 199	1,4	2,2	2,6	46,9	3,0	4,5	60,8
	2 200 à 2 399	0,0	0,2	0,3	3,7	1,2	0,9	6,3
	2 400 ou plus	0,1	0,2	0,3	5,1	1,0	4,4	11,3
	Total (colonne)	3,6	6,5	6,3	66,0	6,1	11,4	100,0
Femmes	Aucune heure	1,1	3,7	2,4	2,0	0,2	0,2	9,5
	1 à 1 199	3,5	8,1	5,1	6,1	0,5	0,5	23,7
	1 200 à 1 749	1,4	3,1	4,6	5,8	0,4	0,5	15,7
	1 750 à 2 199	1,8	3,8	4,4	31,0	0,9	2,1	44,0
	2 200 à 2 399	0,2	0,3	0,4	1,9	0,2	0,2	3,2
	2 400 ou plus	0,2	0,3	0,8	1,4	0,2	0,9	3,8
	Total (colonne)	8,2	19,2	17,6	48,1	2,3	4,5	100,0

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada.

Tableau 4 Distribution en pourcentages des travailleurs selon la catégorie d'heures travaillées en 1997 et 2001

Travail-leurs	Catégories d'heures en 1997	Catégories d'heures en 2001						
		0	1 à 1 199	1 200 à 1 749	1 750 à 2 199	2 200 à 2 399	2 400 ou plus	Total
Toutes les personnes	Aucune heure	11,3	36,4	23,1	24,2	2,5	2,5	100
	1 à 1 199	13,5	27,8	18,4	33,6	2,8	4,0	100
	1 200 à 1 749	8,7	18,2	24,2	41,1	2,7	5,1	100
	1 750 à 2 199	3,1	5,7	6,7	74,4	3,7	6,4	100
	2 200 à 2 399	2,6	5,1	7,2	58,5	14,5	12,0	100
	2 400 ou plus	2,0	3,4	7,5	43,6	8,3	35,2	100
Hommes	Aucune heure	9,9	31,9	19,1	31,7	3,8	3,5	100
	1 à 1 199	10,1	13,2	11,4	52,6	4,6	8,1	100
	1 200 à 1 749	7,8	15,5	13,9	50,7	2,9	9,2	100
	1 750 à 2 199	2,4	3,7	4,3	77,2	5,0	7,4	100
	2 200 à 2 399	0,7	2,9	5,1	58,1	18,9	14,2	100
	2 400 ou plus	1,3	2,2	2,9	45,6	9,2	38,8	100
Femmes	Aucune heure	11,9	38,6	25,1	20,5	1,9	2,0	100
	1 à 1 199	14,9	34,0	21,4	25,5	2,0	2,2	100
	1 200 à 1 749	9,1	19,5	29,0	36,6	2,6	3,2	100
	1 750 à 2 199	4,0	8,7	10,0	70,5	2,0	4,9	100
	2 200 à 2 399	6,5	9,4	11,4	59,3	5,8	7,6	100
	2 400 ou plus	4,1	7,2	21,7	37,4	5,5	24,1	100

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada.

Tableau 5 Persistance des heures normales, longues et réduites, 1997 à 2001

Travailleurs	Nombre d'années	% travaillant entre 1 750 et 2 400 heures (nombre normal)	% travaillant 2 400 heures et plus	% travaillant moins de 1 750 heures
Tous les travailleurs	1	11,1	11,0	15,3
	2	10,9	4,6	9,1
	3	11,8	2,6	8,0
	4	17,3	1,4	8,3
	5	32,2	0,7	14,7
	Total	83,3	20,3	55,4
Hommes	1	9,2	14,8	15,6
	2	10,6	6,5	7,6
	3	12,1	3,8	6,2
	4	20,2	2,5	5,2
	5	40,2	1,2	5,2
	Total	92,3	28,8	39,8
Femmes	1	13,0	7,2	15,1
	2	11,2	2,7	10,6
	3	11,4	1,4	9,8
	4	14,4	0,4	11,4
	5	24,1	0,2	24,4
	Total	74,1	11,9	71,3

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada.

Tableau 6 Distribution des travailleurs selon la moyenne des heures travaillées durant la période de 1997 à 2001

Heures	Tous	Hommes	Femmes
Moins de 1 199 heures	19,9	9,9	30,1
1 200 à 1 749 heures	17,9	12,2	23,7
1 750 à 2 199 heures	50,5	58,8	42,1
2 200 à 2 399 heures	6,1	9,8	2,3
2 400 heures ou plus	5,6	9,4	1,8

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada.

Tableau 7 Variation type au niveau individuel (écart absolu moyen[1]) des heures annuelles, 1997 à 2001

	Tous	Hommes	Femmes
25^{e} percentile	65	52	85
50^{e} percentile	202	167	239
75^{e} percentile	443	411	467

1. Écart absolu moyen du nombre annuel d'heures de travail au cours de la période de 1997 à 2001

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada.

Tableau 8 Décomposition de la variance des heures de travail, 1997 à 2001

	Tous	Hommes	Femmes
Variation totale	691 575	591 769	674 121
Pourcentage associé aux variations au niveau individuel	42,7	50,8	43,1
Pourcentage associé à la variation entre les individus	57,3	49,2	56,9

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu., Statistique Canada.

Tableau 9 Statistiques descriptives selon la catégorie d'intensité du travail

	Toujours entre 1 750 et 2 400 heures (nombre normal)	Au moins une fois plus de 2 400 heures, jamais moins de 1 750 heures (surcharge de travail)	Au moins une fois moins de 1 750 heures, jamais plus de 2 400 heures (sous-emploi)	Au moins une fois plus de 2 400 heures et une fois moins de 1 750 heures (nombre élevé-faible)	Toutes les catégories d'intensité du travail
Hommes et femmes					
Part (%)	35,4	13.3	43.5	7.8	
Nombre moyen d'heures	2 027	2 427	1 364	1 978	1 788
Écart absolu moyen[1]					
25e percentile	0	125	112	266	31
Médian	25	188	233	420	125
75e percentile	60	317	417	631	319
Hommes					
Part (%)	42,6	20.7	28.4	8.3	
Nombre moyen d'heures	2 052	2 440	1 494	2 002	1 970
Écart absolu moyen[1]					
25e percentile	0	125	132	268	17
Médian	25	188	267	413	103
75e percentile	62	319	466	637	288
Femmes					
Part (%)	27,5	5.2	60.0	7.2	
Nombre moyen d'heures	1 983	2 371	1 295	1 948	1 588
Écart absolu moyen[1]					
25e percentile	0	133	106	266	37
Médian	25	185	222	422	147
75ie percentile	56	313	396	626	343

1. Écart absolu moyen du nombre annuel d'heures de travail au cours de la période 1997 à 2001

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada.

Tableau 10 Distribution en pourcentage des travailleurs à l'intérieur des catégories d'intensité du travail, selon les caractéristiques de qualité de l'emploi en 1996

	Toujours entre 1 750 et 2 400 heures (nombre normal)	Au moins une fois plus de 2 400 heures, jamais moins de 1 750 heures (surcharge de travail)	Au moins une fois moins de 1 750 heures, jamais plus de 2 400 heures (sous-emploi)	Au moins une fois plus de 2 400 heures et au moins une fois moins de 1 750 heures (nombre élevé-faible)	EAM[1]	C.V.[2]
Tous	35,4	13,3	43,5	7,8	204	0,282
Régime de pension[3]	46,3	14,2	33,1	6,4	173	0,199
Syndicalisation[3]	44,8	9,2	38,9	7,1	169	0,213
Petites entreprises (moins de 20 employés)[3]	21,7	12,5	56,0	9,7	246	0,390
Grandes entreprises (plus de 1 000 employés[3]	43,8	14,1	35,6	6,5	179	0,230

1. Écart absolu moyen (EAM) du nombre annuel d'heures de travail au cours de la période de 1997 à 2001
2. Coefficient de variation (C.V.) du nombre annuel d'heures de travail au cours de la période de 1997 à 2001
3. Fondé sur l'emploi le mieux rémunéré en 1996

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada.

Tableau 11 Distribution en pourcentage des travailleurs à l'intérieur des catégories d'intensité du travail, selon d'autres indicateurs d'emploi atypique ou de faible qualité

Catégories	Toujours entre 1 750 et 2 400 heures (nombre normal)	Au moins une fois plus de 2 400 heures, jamais moins de 1 750 heures (surcharge de travail)	Au moins une fois moins de 1 750 heures, jamais plus de 2 400 heures (sous-emploi)	Au moins une fois plus de 2 400 heures et au moins une fois moins de 1 750 heures (nombre élevé-faible)	EAM[4]	C.V.[5]
Tous	35,4	13,3	43,5	7,8	204	0,282
Travailleur occupant plus d'un emploi[1]	8,4	19,9	47,4	24,4	333	0,385
Travailleur changeant d'emploi[1]	18,9	14,4	51,5	15,2	260	0,326
Non-gestionnaire[2]	32,5	9,0	50,1	8,4	208	0,319
Cadre inférieur[2]	48,4	17,8	28,8	5,0	162	0,160
Cadre intermédiaire[2]	46,8	24,9	23,1	5,3	171	0,156
Cadre supérieur[2]	39,8	35,7	20,5	3,9	208	0,188
Cadre de direction[2]	33,3	34,9	22,9	8,9	235	0,196
Salaire se situant dans le quartile inférieur[3]	15,4	6,3	69,9	8,4	272	0,526
Salaire se situant dans le deuxième quartile[3]	31,4	9,7	49,6	9,3	219	0,290
Salaire se situant dans le troisième quartile[3]	45,9	13,5	33,5	7,2	164	0,190
Salaire se situant dans le quartile supérieur[3]	43,2	21,2	28,9	6,7	179	0,191
Travailleur autonome[1]	5,8	37,7	35,0	21,6	344	0,370

1. À un moment donné entre 1997 et 2001
2. Fondé sur l'emploi le mieux rémunéré en 1996
3. Moyenne pondérée du nombre d'heures travaillées dans tous les emplois occupés entre 1997 et 2001
4. Écart absolu moyen (EAM) du nombre annuel d'heures de travail au cours de la période de 1997 à 2001
5. Coefficient de variation (C.V.) du nombre annuel d'heures de travail au cours de la période de 1997 à 2001

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada.

Tableau 12 Prévalence des cas de faible revenu ou de faibles gains selon l'intensité des heures de travail, hommes et femmes

	Toujours entre 1 750 et 2 400 heures (nombre normal)	Au moins une fois plus de 2 400 heures, jamais moins de 1 750 heures (surcharge de travail)	Au moins une fois moins de 1 750 heures, jamais plus de 2 400 heures (sous-emploi)	Au moins une fois plus de 2 400 heures et au moins une fois moins de 1 750 heures (nombre élevé-faible)	Tous	EAM faible[1]	EAM élevé[2]
Faible revenu en au moins une année[3]							
Tous	3,3	6,2	21,4	15,8	12,5	5,8	22,5
Hommes	3,2	6,0	26,4	16,8	11,5	5,9	23,4
Femmes	3,4	6,8	18,8	14,4	13,7	5,7	21,7
Gains moyens se situant dans le quartile inférieur[4]							
Tous	9,3	4,8	50,4	24,4	25,0	15,3	39,2
Hommes	5,9	4,1	33,7	18,6	12,9	9,6	22,0
Femmes	15,1	7,7	58,9	31,7	39,5	23,2	56,2
Gains moyens se situant dans le décile inférieur[4]							
Tous	0,9	0,3	24,3	7,7	10,0	3,6	19,1
Hommes	0,3	0,3	13,3	5,3	3,7	1,6	8,0
Femmes	1,9	0,3	29,9	10,8	17,5	6,3	30,1

1. Écart absolu moyen (EAM) du nombre annuel d'heures de travail durant la période de 1997 à 2001 de moins de 60 heures
2. Écart absolu moyen (EAM) du nombre annuel d'heures de travail durant la période de 1997 à 2001 de plus de 320 heures
3. Entre 1997 et 2001
4. Moyenne des gains annuels tirés de tous les emplois durant la période de 1997 à 2001

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada.

Tableau 13 Prévalence des cas de stress élevé et de mauvaise santé selon l'intensité des heures de travail, hommes et femmes

	Toujours entre 1 750 et 2 400 heures (nombre normal)	Au moins une fois plus de 2 400 heures, jamais moins de 1 750 heures (surcharge de travail)	Au moins une fois moins de 1 750 heures, jamais plus de 2 400 heures (sous-emploi)	Au moins une fois plus de 2 400 heures et au moins une fois moins de 1 750 heures (nombre élevé-faible)	Tous	EAM faible[1]	EAM élevé[2]
Stress élevé en au moins une année							
Tous	37,6	52,8	39,7	50,5	41,5	34,5	47,0
Hommes	35,6	52,1	40,4	48,2	41,5	33,8	48,6
Femmes	41,1	55,6	39,3	53,4	41,6	35,4	45,7
Mauvaise santé en au moins une année							
Tous	15,6	11,5	21,1	19,7	17,8	15,2	23,6
Hommes	16,4	11,4	23,7	20,6	17,8	16,7	24,1
Femmes	14,4	12,0	19,8	18,6	17,8	13,3	23,1

1. Écart absolu moyen (EAM) du nombre annuel d'heures de travail durant la période de 1997 à 2001 de moins de 60 heures
2. Écart absolu moyen (EAM) du nombre annuel d'heures de travail durant la période de 1997 à 2001 de plus de 320 heures

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada.

Tableau 14 Résultats de la régression du stress sur la catégorie d'intensité des heures de travail

	Tous	Hommes	Femmes
	a	b	c
Ordonnée à l'origine	-1,080*	-1,071~	-0,852
	(0,379)	(0,622)	(0,515)
Surcharge de travail[1]	0,638*	0,831*	0,525~
	(0,117)	(0,153)	(0,268)
Sous-emploi[2]	0,136	0,166	0,079
	(0,108)	(0,158)	(0,141)
Nombre d'heures élevé-faible[3]	0,591*	0,551*	0,579+
	(0,144)	(0,201)	(0,234)
Nombre moyen d'heures, 1997 à 2001	Oui	Oui	Oui
Variables de contrôle démographiques	Oui	Oui	Oui
Variables de contrôle pour l'industrie	Oui	Oui	Oui
Variables de contrôle pour la qualité de l'emploi	Oui	Oui	Oui
Variables de contrôle pour le bien-être	Oui	Oui	Oui
Nombre d'observations	7 242	3 581	3 661

1. Au moins une fois plus de 2 400 heures, jamais moins de 1 750 heures
2. Au moins une fois moins de 1 750 heures, jamais plus de 2 400 heures
3. Au moins une fois plus de 2 400 heures et au moins une fois moins de 1 750 heures

Les résultats complets de la régression sont disponibles sur demande.

Les erreurs-types (entre parenthèses) ont été calculées au moyen de méthodes d'estimation bootstrap.

*, +, ~ indiquent que la tendance est significative aux niveaux de confiance de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada.

Tableau 15 Résultats de la régression du stress sur la variabilité des heures de travail

	Tous	Hommes	Femmes	Tous	Hommes	Femmes
	a	b	c	d	e	f
Constante	-1,443*	-1,549*	-1,264*	-2,059*	-2,494*	-1,717*
	(0,342)	(0,546)	(0,483)	(0,391)	(0,629)	(0,527)
Écart absolu moyen[1]	0,971*	0,962*	0,991*	...	...	...
	(0,166)	(0,226)	(0,244)	...	...	...
Coefficient de variation[2]	...	...	...	0,754*	1,056*	0,652*
	...	...	...	(0,134)	(0,223)	(0,187)
Nombre moyen d'heures 1997 à 2001	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Variables de contrôle démographiques	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Variables de contrôle pour l'industrie	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Variables de contrôle pour la qualité de l'emploi	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Variables de contrôle pour le bien-être	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Nombre d'observations :	7 242	3 581	3 661	7 242	3 581	3 661

1. Écart absolu moyen du nombre annuel d'heures de travail durant la période de 1997 à 2001
2. Coefficient de variation du nombre annuel d'heures de travail durant la période de 1997 à 2001

Les résultats complets de la régression sont disponibles sur demande.

Les erreurs-types (entre parenthèses) ont été calculées au moyen de méthodes d'estimation bootstrap.

*, +, ~ indiquent que la tendance est significative aux niveaux de confiance de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.

... n'ayant pas lieu de figurer.

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada.

Tableau 16 Résultats de la régression de la mauvaise santé sur la catégorie d'intensité des heures de travail

	Tous	Hommes	Femmes
	a	b	c
Constante	-0,296	-0,253	-0,322
	(0,436)	(0,681)	(0,596)
Surcharge de travail[1]	-0,100	-0,117	0,171
	(0,179)	(0,204)	(0,479)
Sous-emploi[2]	-0,072	-0,116	-0,087
	(0,128)	(0,196)	(0,185)
Nombre d'heures élevé-faible[3]	0,286~	0,124	0,436~
	(0,159)	(0,239)	(0,269)
Nombre moyen d'heures 1997 à 2001	Oui	Oui	Oui
Variables de contrôle démographiques	Oui	Oui	Oui
Variables de contrôle pour l'industrie	Oui	Oui	Oui
Variables de contrôle pour la qualité de l'emploi	Oui	Oui	Oui
Variables de contrôle pour le bien-être	Oui	Oui	Oui
Nombre d'observations	7 242	3 581	3 661

1. Au moins une fois plus de 2 400 heures, jamais moins de 1 750 heures
2. Au moins une fois moins de 1 750 heures, jamais plus de 2 400 heures
3. Au moins une fois plus de 2 400 heures et au moins une fois moins de 1 750 heures

Les résultats complets de la régression sont disponibles sur demande.
Les erreurs-types (entre parenthèses) ont été calculées au moyen de méthodes d'estimation bootstrap.
*, +, ~ indiquent que la tendance est significative aux niveaux de confiance de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.
Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada.

Tableau 17 Résultats de la régression de la mauvaise santé sur la variabilité des heures de travail

	Tous	Hommes	Femmes	Tous	Hommes	Femmes
	a	b	c	d	e	f
Constante	-0,679	-0,687	-0,772	-0,963+	-1,359~	-0,814
	(0,416)	(0,613)	(0,537)	(0,462)	(0,699)	(0,598)
Écart absolu moyen[1]	0,637*	0,536+	0,712+	...	...	...
	(0,192)	(0,266)	(0,285)	...	...	...
Coefficient de variation[2]	...	...	...	0,384+	0,649+	0,256
	...	...	...	(0,151)	(0,268)	(0,202)
Nombre moyen d'heures 1997 à 2001	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Variables de contrôle démographiques	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Variables de contrôle pour l'industrie	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Variables de contrôle pour la qualité de l'emploi	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Variables de contrôle pour le bien-être	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Nombre d'observations	7 242	3 581	3 661	7 242	3 581	3 661

1. Écart absolu moyen du nombre annuel d'heures de travail durant la période de 1997 à 2001
2. Coefficient de variation du nombre annuel d'heures de travail durant la période de 1997 à 2001
Les résultats complets de la régression sont disponibles sur demande.
Les erreurs-types (entre parenthèses) ont été calculées au moyen de méthodes d'estimation bootstrap.
*, +, ~ indiquent que la tendance est significative aux niveaux de confiance de 1 %, 5 % et 10 %, respectivement.
... n'ayant pas lieu de figurer.
Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada.

Tableau 18 Prévalence prévue des cas de stress élevé et de mauvaise santé selon l'intensité des heures de travail, hommes et femmes

	Modèle des catégories d'intensité du travail				Modèles de la variabilité des heures	
	Toujours entre 1 750 et 2 400 heures (nombre normal)	Au moins une fois plus de 2 400 heures, jamais moins de 1 750 heures (surcharge de travail)	Au moins une fois moins de 1 750 heures, jamais plus de 2 400 heures (sous-emploi)	Au moins une fois plus de 2 400 heures et au moins une fois moins de 1 750 heures (nombre élevé-faible)	EAM faible[1]	EAM élevé[2]
Stress élevé en au moins une année						
Tous	37,9	51,7	40,8	50,6	39,3	50,5
Hommes	35,6	53,3	38,9	47,1	38,1	49,5
Femmes	41,9	53,2	43,6	54,4	42,0	53,0
Mauvaise santé en au moins une année						
Tous	15,9	14,7	15,0	19,5	14,5	18,7
Hommes	17,1	15,7	15,8	18,7	15,5	19,2
Femmes	14,6	16,6	13,7	20,0	13,7	18,1

1. Écart absolu moyen (EAM) du nombre annuel d'heures de travail durant la période de 1997 à 2001 de moins de 60 heures
2. Écart absolu moyen (EAM) du nombre annuel d'heures de travail durant la période, de plus de 320 heures

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada.

Annexe : Tableaux supplémentaires

Tableau A1 Catégories d'intensité du travail et variabilité des heures, selon les caractéristiques des travailleurs

Caractéristiques des travailleurs	Toujours entre 1 750 et 2 400 heures (nombre normal)	Au moins une fois plus de 2 400 heures, jamais moins de 1 750 heures (surcharge de travail)	Au moins une fois moins de 1 750 heures, jamais plus de 2 400 heures (sous-emploi)	Au moins une fois plus de 2 400 heures et au moins une fois moins de 1 750 heures (nombre élevé-faible)	EAM[2]	C.V.[3]
Tous les travailleurs	35,4	13,3	43,5	7,8	209	0,281
Caractéristiques personnelles :						
Âge[1]						
25 à 34 ans	30,9	13,3	47,6	8,2	233	0,319
35 à 44 ans	39,3	13,7	38,9	8,1	186	0,232
45 à 54 ans	35,4	12,9	44,9	6,8	216	0,314
Sexe :						
Hommes	42,6	20,7	28,4	8,3	200	0,216
Femmes	27,5	5,2	60,0	7,2	217	0,346
État matrimonial[1]						
Femmes célibataires avec enfants	31,2	3,9	56,8	8,1	212	0,352
Femmes célibataires sans enfants	33,0	9,0	49,5	8,5	207	0,304
Hommes célibataires avec enfants	48,0	23,2	19,1	9,7	193	0,211
Hommes célibataires sans enfants	35,2	12,8	43,3	8,8	224	0,313
Femmes mariées avec enfants	25,4	3,4	64,5	6,7	212	0,343
Femmes mariées sans enfants	26,5	7,9	58,6	7,0	244	0,382
Hommes mariés avec enfants	45,4	24,2	22,2	8,3	193	0,186
Hommes mariés sans enfants	43,1	20,1	29,6	7,3	204	0,229
Région[1]						
Atlantique	32,9	12,3	44,8	10,1	228	0,309
Québec	37,9	8,0	48,6	5,5	196	0,300
Ontario	34,4	16,2	41,4	8,0	205	0,259
Prairies	36,3	15,0	39,1	9,6	204	0,269
Colombie-Britannique	33,9	14,0	44,0	8,1	215	0,273
Niveau de scolarité[1]						
Diplômes d'études secondaires ou niveau inférieur	35,3	11,8	45,4	7,5	221	0,316
Études postsecondaires partielles	36,7	12,4	43,9	7,0	199	0,268
Diplôme universitaire	33,1	16,8	40,2	9,9	210	0,255
Statut d'immigrant						
Arrivés entre 1987 et 1996	35,9	11,2	47,8	5,1	188	0,254
Arrivés avant 1987	39,0	15,2	35,9	9,9	203	0,263
Nés au Canada	34,9	13,2	44,4	7,6	210	0,284

1. En 1997
2. Écart absolu moyen (EAM) du nombre annuel d'heures de travail durant la période de 1997 à 2001
3. Coefficient de variation (C.V.) du nombre annuel d'heures de travail durant la période de 1997 à 2001

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada.

Tableau A2 Catégories d'intensité du travail et variabilité des heures, 1996, selon l'industrie[1]

Catégories	Toujours entre 1 750 et 2 400 heures (nombre normal)	Au moins une fois plus de 2 400 heures, jamais moins de 1 750 heures (surcharge de travail)	Au moins une fois moins de 1 750 heures, jamais plus de 2 400 heures (sous-emploi)	Au moins une fois plus de 2 400 heures et au moins une fois moins de 1 750 heures (nombre élevé-faible)	EAM[2]	C.V.[3]
Tous les secteurs	35,4	13,3	43,5	7,8	209	0,281
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	18,1	18,7	42,6	20,6	318	0,399
Extraction minière, extraction de pétrole et de gaz et services publics	52,0	12,8	25,8	9,4	187	0,184
Construction	26,0	17,7	43,5	12,8	250	0,313
Fabrication	44,2	15,4	34,1	6,4	199	0,243
Commerce de gros	36,5	21,1	36,2	6,2	209	0,263
Commerce de détail	31,4	10,0	53,6	5,0	211	0,324
Transport et entreposage	32,4	22,9	33,9	10,8	222	0,250
Industrie de l'information et industrie culturelle	49,9	14,2	33,8	2,2	189	0,226
Finance, assurances et services immobiliers, et location et location à bail	34,3	14,0	47,7	4,0	186	0,249
Services professionnels, scientifiques et techniques, et gestion de sociétés et d'entreprises	33,2	16,1	44,3	6,5	190	0,247
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	22,8	7,7	58,4	11,1	280	0,518
Services d'enseignement	24,6	12,8	49,0	13,6	226	0,300
Soins de santé et assistance sociale	30,2	6,3	56,9	6,6	194	0,281
Arts, spectacles et loisirs, hébergement et services de restauration	16,4	11,8	63,5	8,3	285	0,475
Autres services (sauf les administrations publiques)	32,5	11,7	47,6	8,2	220	0,337
Administrations publiques	52,5	9,9	31,8	5,8	162	0,208
Toutes	35,4	13,3	43,5	7,8	318	0,399

1. Selon le travail le mieux rémunéré en 1996
2. Écart absolu moyen (EAM) du nombre annuel d'heures de travail durant la période de 1997 à 2001
3. Coefficient de variation (C.V.) du nombre annuel d'heures de travail durant la période de 1997 à 2001

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada.

Bibliographie

Bartman, I. et G. Garneau. 1998. *Comparaison des heures travaillées selon l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu et l'Enquête sur la population active*. La série des documents de travail sur la Dynamique du revenu et du travail. N° 750002MIF1998014 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.

Benimadhu, P. 1987. « Hours of Work: Trends and Attitudes in Canada ». Compensation Research Centre Report No.18-87. Ottawa : le Conference Board du Canada.

Bluestone, B. et S. Rose. 1997. « Overworked and Underemployed: Unravelling an Economic Enigma ». *The American Prospect*. 8, 31.

Chaykowski, R.P. 2005. *Travail atypique et vulnérabilité économique*. Document n° 3 de la Collection sur les travailleurs vulnérables. Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

Crompton, S. 1995a. *Travail et faible revenu*. L'emploi et le revenu en perspective. 7, 2 : 14–17. N° 75-001 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.

Crompton, S. 1995b. *Les travailleurs fatigués*. L'emploi et le revenu en perspective. 7, 2 : 32–36. N° 75-001 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.

Dolinschi, D., E. Tompa et S. Bhattacharyya. 2004. « Precarious Employment Experiences and Functional Health ». Document de travail n° 273 de l'Institut de recherche sur le travail et la santé. Toronto : Institut de recherche sur le travail et la santé.

Ferrie, J.E., M.J. Shipley, M.G. Marmot, S. Stansfield et G.D. Smith. 1998. « The Health Effects of Major Organisational Change and Job Insecurity ». Social Science & Medicine. 46, 2 : 243–254.

Fleury, D. et M. Fortin. 2004. *Les travailleurs à faible revenu au Canada*. Résumé de recherche. 7, 2. Ottawa : Projet de recherche sur les politiques.

Frederick, J.A. et J.E. Fast. 2001. *Aimer son travail : une stratégie efficace pour équilibrer la vie professionnelle et la vie privée?* Tendances sociales canadiennes. 61 : 9–13. N° 11-008 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.

Frederick, J.A. et J.E. Fast. 1996. *Le temps d'une vie : trouver l'équilibre entre le travail et les loisirs au cours du cycle de vie*. Emploi du temps et transitions au cours de la vie. N° 89-584-MIF1996004 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.

Friedland, D.S. et R.H. Price. 2003. « Underemployment : Consequences for the Health and Well-Being of Workers ». *American Journal of Community Psychology*. 32, 1-2 : 33–45.

Gottschalk, P. et R. Moffit. 1994. « The Growth of Earnings Instability in the U.S. Labor Market ». *Brookings Papers on Economic Activity*. 2 : 217–254.

Gray, D.M. 2000. « The Work Sharing Program in Canada: A Feasible Alternative to Layoffs? » C.D. Howe Institute, Commentaire n° 146. Toronto: C.D. Howe Institute.

Gunderson, M. et W.C. Riddell. 2002. « The changing nature of work : implications for public policy ». Dans *Adapting Public Policy to a Labour Market in Transition*. Institut de recherche en politiques publiques.

Hall, K. 1999. *La bipolarisation des horaires à la fin des années 90*. L'emploi et le revenu en perspective. 11, 2 : 31–40. N° 75-001-XPF au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.

Higgins, C. et L. Duxbury. 2002. « Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001) : Rapport 1 ». Ottawa : Agence de santé publique du Canada.

Higgins, C., L. Duxbury et K. Johnson. 2004. « Rapport n° 3 : Examen du conflit entre le travail et la vie personnelle et des contraintes qu'il exerce sur le système de santé canadien ». Ottawa : Agence de santé publique du Canada.

Johnson, S. et P. Kuhn. 2004. « Increasing Male Earnings Inequality in Canada and the United States, 1981-1997 : The Role of Hours Changes versus Wage Changes ». Analyse de politiques. 30, 2 : 155–175.

Morissette, R. 1995. *Pourquoi l'inégalité des gains hebdomadaires a-t-elle augmenté au Canada?* Série de documents de recherche analytique. N° 11F0019MIF1995080 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.

Morissette, R., J. Myles et G. Picot. « Earnings Inequality and the Distribution of Working Time in Canada ». *Canadian Business Economics*. 2,3 : 3–16.

Morissette, R. et Y. Ostrovsky. 2005. *L'instabilité des gains familiaux et du revenu familial au Canada, 1986 à 1991 et 1996 à 2001*. Série de documents de recherche analytique. N° 11F0019MIF2005265 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.

Pannozzo, L. et R. Colman. 2004. « Working Time and the Future of Work in Canada: A Nova Scotia GPI Case Study ». Indice de progrès véritable–Atlantique.

Picot, G. 1998. *Le point sur l'inégalité des gains et sur la rémunération des jeunes Durant les années 90*. Série de documents de recherche analytique. N° 11F0019MIF1998116 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.

Rowe, G., H. Nguyen et M. Wolfson. 2002. « Is the Time Crunch Real? » Document de travail presenté à la International Time Use Conference intitulée « Time Pressure, Work-Family Interface, and Parent-Child Relationships ». Le 21 au 23 mars, 2002, Waterloo, Ontario.

Scott, H.K., E. Tompa et S. Trevithick. 2004. « The Health consequences of Underemployment ». Toronto : Institut de recherche sur le travail et la santé.

Sheridan, M., D. Sunter et B. Diverty. 1996. *Évolution de la semaine de travail : tendances dans les heures de travail hebdomadaire*. Observateur économique canadien. 9, 9 : 3.1–3.21. N° 11-010 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.

Shields, M. 1999. *Les longues heures de travail et la santé*. Rapports sur la santé. 11, 2 : 37–54. N° 82-003-XPB au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.

Sunter, D. et R. Morissette. 1994. *Les heures consacrées au travail*. L'emploi et le revenu en perspective. 6, 3 : 10–16. N° 75-001-XPF au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.

Williams, C. 2003. *Le stress au travail*. Tendances sociales canadiennes. 70 : 7–14. N° 11-008 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.

Wilkins, K. et M. Beaudet. 1998. *Le stress au travail et la santé*. Rapports sur la santé. 10, 3 : 49–66. N° 82-003-XPB au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.

Vosco, L.F., N. Zukewick et C. Cranford. 2003. *Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi*. L'emploi et le revenu en perspective. 15, 4: 40–51. No 75-001 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.

DIRECTION DES ÉTUDES ANALYTIQUES
DOCUMENTS DE RECHERCHE

N° 1 *Réaction comportementale dans le contexte d'une simulation micro-analytique socio-économique* **par Lars Osberg (Avril 1986)**

N° 2 *Chômage et formation* **par Garnett Picot (1987)**

N° 3 *Des pensions aux personnes au foyer et leur répartition sur la durée du cycle de vie* **par Michael C. Wolfson (Août 1987)**

N° 4 *La modélisation des profils d'emploi des Canadiens au cours de leur existence* **par Garnett Picot (Hiver 1986)**

N° 5 *Perte d'un emploi et adaptation au marché du travail dans l'économie canadienne* **par Garnett Picot et Ted Wannell (1987)**

N° 6 *Système de statistiques relatives à la santé : Proposition d'un nouveau cadre théorique visant l'intégration de données relatives à la santé* **par Michael C. Wolfson (Mars 1990)**

N° 7 *Projet-pilote de raccordement micro-macro pour le secteur des ménages au Canada* **par Hans J. Adler et Michael Wolfson (Août 1987)**

N° 8 *Notes sur les groupements de sociétés et l'impôt sur le revenu au Canada* **par Michael C. Wolfson (Octobre 1987)**

N° 9 *L'expansion de la classe moyenne : Données canadiennes sur le débat sur la déqualification* **par John Myles (Automne 1987)**

N° 10 *La montée des conglomérats* **par Jorge Niosi (1987)**

N° 11 *Analyse énergétique du commerce extérieur canadien : 1971 et 1976* **par K.E. Hamilton (1988)**

N° 12 *Taux nets et bruts de concentration des terres* **par Ray D. Bollman et Philip Ehrensaft (1988)**

N° 13 *Tables de mortalité en l'absence d'une cause pour le Canada (1921 à 1981) : Une méthode d'analyse de la transition épidémiologique* **par Dhruva Nagnur et Michael Nagrodski (Novembre 1987)**

N° 14 *Distribution de la fréquence d'occurrence des sous-séquences de nucléotides, d'après leur capacité de chevauchement* **par Jane F. Gentleman et Ronald C. Mullin (1988)**

N° 15 *L'immigration et le caractère ethnolinguistique du Canada et du Québec* **par Réjean Lachapelle (1988)**

N° 16 *Intégration de la ferme au marché extérieur et travail hors ferme des membres des ménages agricoles* **par Ray D. Bollman et Pamela Smith (1988)**

N° 17 *Les salaires et les emplois au cours des années 1980 : Évolution des salaires des jeunes et déclin de la classe moyenne* **par J. Myles, G. Picot et T. Wannell (Juillet 1988)**

N° 18 *Profil des exploitants agricoles dotés d'un ordinateur* **par Ray D. Bollman (Septembre 1988)**

N° 19 *Répartitions des risques de mortalité : Une analyse de tables de mortalité* **par Geoff Rowe (Juillet 1988)**

N° 20 *La classification par industrie dans le recensement canadien des manufactures : Vérification automatisée [illegible]nide des données sur les produits* **par John S. Crysdale (Janvier 1989)**

N° 21 *Consommation, revenus et retraite* ***par A.L. Robb et J.B. Burbridge (1989)***

N° 22 *Le renouvellement des emplois dans le secteur manufacturier au Canada* ***par John R. Baldwin et Paul K. Gorecki (Été 1989)***

N° 23 *La dynamique des marchés concurrentiels* ***par John R. Baldwin et Paul K. Gorecki (1990)***

- A. *Entrée et sortie d'entreprises dans le secteur manufacturier au Canada*
- B. *Mobilité à l'intérieur des branches d'activité dans le secteur manufacturier au Canada*
- C. *Mesure de l'entrée et de la sortie dans le secteur manufacturier au Canada : Méthodologie*
- D. *Effet de la libre concurrence sur la productivité : Rôle de la rotation des entreprises et des usines*
- E. *Les fusions et le processus concurrentiel*
- F. *n/a*
- G. *Les statistiques de concentration comme prédicteurs du degré de concurrence*
- H. *Le rapport entre la mobilité et la concentration dans le secteur manufacturier au Canada*

N° 24 *Améliorations apportées au SAS de l'ordinateur central en vue de faciliter l'analyse exploratoire des données* ***par Richard Johnson, Jane F. Gentleman et Monica Tomiak (1989)***

N° 25 *Aspects de l'évolution du marché du travail au Canada : Mutations intersectorielles et roulement de la main-d'oeuvre* ***par John R. Baldwin et Paul K. Gorecki (1989)***

N° 26 *L'écart persistant : Étude de la différence dans les gains des hommes et des femmes qui ont récemment reçu un diplôme d'études postsecondaires* ***par Ted Wannell (1989)***

N° 27 *Estimation des pertes de sol sur les terres agricoles à partir des données du recensement de l'agriculture sur les superficies cultivées* ***par Douglas F. Trant (1989)***

N° 28 *Les bons et les mauvais emplois et le déclin de la classe moyenne : 1967-1986* ***par Garnett Picot, John Myles et Ted Wannell (1990)***

N° 29 *Données longitudinales sur la carrière relatives à certaines cohortes de fonctionnaires, 1978-1987* ***par Garnett Picot et Ted Wannell (1990)***

N° 30 *L'incidence des revenus sur la mortalité sur une période de vingt-cinq ans* ***par Michael Wolfson, Geoff Rowe, Jane F. Gentleman et Monica Tomiak (1990)***

N° 31 *Réaction des entreprises à l'incertitude des prix : La stabilisation tripartite et l'industrie des bovins dans l'ouest du Canada* ***par Theodore M. Horbulyk (1990)***

N° 32 *Méthodes de lissage pour microdonnées longitudinales simulées* ***par Jane F. Gentleman, Dale Robertson et Monica Tomiak (1990)***

N° 33 *Tendances des investissements directs canadiens à l'étranger* ***par Paul K. Gorecki (1990)***

N° 34 *POHEM - une approche inédite pour l'estimation de l'espérance de vie corrigée en fonction de l'état de santé* ***par Michael C. Wolfson (1991)***

N° 35 *Emploi et taille des entreprises au Canada : Les petites entreprises offrent-elles des salaires inférieurs?* ***par René Morissette (1991)***

N° 36 *Distinguer les caractéristiques des acquisitions étrangères en haute technologie dans le secteur manufacturier canadien* ***par John R. Baldwin et Paul K. Gorecki (1991)***

N° 37 *Efficience des branches d'activité et roulement des établissements dans le secteur canadien de la fabrication* ***par John R. Baldwin (1991)***

N° 38 *Le vieillissement de la génération du baby boom : Effets sur le secteur public du Canada* ***par Brian B. Murphy et Michael C. Wolfson (1991)***

N° 39 *Tendances dans la répartition de l'emploi selon la taille des employeurs : Données canadiennes récentes* ***par Ted Wannell (1991)***

N° 40 *Les petites collectivités du Canada atlantique : Structure industrielle et caractéristiques du marché du travail au début des années 80* ***par Garnett Picot et John Heath (1991)***

N° 41 *La répartition des impôts et des transferts fédéraux et provinciaux dans le Canada rural* ***par Brian B. Murphy (1991)***

N° 42 *Les multinationales étrangères et les fusions au Canada* ***par John Baldwin et Richard Caves (1992)***

N° 43 *Recours répétés à l'assurance-chômage* ***par Miles Corak (1992)***

N° 44 *POHEM -- Un cadre permettant d'expliquer et de modéliser la santé de populations humaines* ***par Michael C. Wolfson (1992)***

N° 45 *Analyse de modèle de l'espérance de vie en santé de la population : Une approche fondée sur la microsimulation* ***par Michael C. Wolfson et Kenneth G. Manton (1992)***

N° 46 *Revenus de carrière et décès : Une analyse longitudinale de la population âgée masculine du Canada* ***par Michael C. Wolfson, Geoff Rowe, Jane Gentleman et Monica Tomiak (1992)***

N° 47 *Tendances longitudinales dans la durée des recours à l'assurance-chômage au Canada* ***par Miles Corak (1992)***

N° 48 *La dynamique du mouvement des entreprises et le processus concurrentiel* ***par John Baldwin (1992)***

N° 49 *Élaboration de données-panel longitudinales à partir de registres des entreprises : Observations du Canada* ***par John Baldwin, Richard Dupuy et William Penner (1992)***

N° 50 *Le calcul de l'espérance de vie ajustée sur la santé pour une province canadienne à l'aide d'une fonction d'utilité multiattribut : Un premier essai* ***par J.-M. Berthelot, R. Roberge et M. C. Wolfson (1992)***

N° 51 *Mesure de la robustesse des barrières à l'entrée* ***par J. R. Baldwin et M. Rafiquzzaman (1993)***

N° 52 *Les multinationales au Canada : Caractéristiques et facteurs déterminants* ***par Paul K. Gorecki (1992)***

N° 53 *La persistance du chômage : Dans quelle mesure l'attribuer aux prestations d'assurance-chômage de prolongation fondée sur le taux de chômage régional* ***par Miles Corak et Stephen Jones (1993)***

N° 54 *Variations cycliques de la durée des périodes de chômage* ***par Miles Corak (1992)***

N° 55 *Licenciements et travailleurs déplacés : Variations cycliques, secteurs les plus touchés et expériences après le licenciement* ***par Garnett Picot et Wendy Pyper (1993)***

N° 56 *La durée du chômage en période d'expansion et de récession* ***par Miles Corak (1993)***

N° 57 *Obtenir un emploi en 1989-1990 au Canada* ***par René Morissette (1993)***

N° 58 *L'appariement de données échantillonnales et administratives en vue d'étudier les déterminants de la santé* ***par P. David, J.-M. Berthelot et C. Mustard (1993)***

N° 59 *Maintenir la comparabilité dans le temps des classifications par industrie* ***par John S. Crysdale (1993)***

N° 60 *L'inégalité des gains au Canada : Le point sur la situation* ***par R. Morissette, J. Myles et G. Picot (Juin 1994)***

N° 61 *Changement structurel dans le secteur canadien de la fabrication (1970-1990)* ***par J. Baldwin et M. Rafiquzzaman (Juillet 1994)***

N° 62 *Effets dissuasifs de l'assurance-chômage sur le marché du travail canadien : Un survol* ***par M. Corak (Janvier 1994)***

N° 63 *Expériences récentes des jeunes sur le marché du travail au Canada* ***par Gordon Betcherman et René Morissette (Juillet 1994)***

N° 64 *Comparaison de la création et de la disparition d'emplois au Canada et aux États-Unis* ***parJohn Baldwin, Timothy Dunne et John Haltiwanger (Juillet 1994)***

N° 65 *Heures de travail hebdomadaire au Canada : Le point sur la situation* ***par René Morissette et Deborah Sunter (Juin 1994)***

N° 66 *Mesures d'inégalité divergentes -- Théorie, résultats empiriques et recommandations* ***par Michael C. Wolfson (Mai 1995)***

N° 67 *XEcon: Un modèle évolutif expérimental de croissance économique* ***par Michael C. Wolfson (Juin 1995)***

N° 68 *L'écart entre les gains des hommes et ceux des femmes ayant récemment obtenu un diplôme d'études postsecondaires, 984-92* ***par Ted Wannell et Nathalie Caron (Novembre 1994)***

N° 69 *Regard sur les groupes d'équité en matière d'emploi chez ceux ayant récemment obtenu un diplôme d'études postsecondaires : minorités visibles, peuples autochtones et personnes limitées dans leurs activités quotidiennes* ***par Ted Wannell et Nathalie Caron (Novembre 1994)***

N° 70 *Les créations d'emplois par les petits producteurs du secteur manufacturier canadien* ***par John Baldwin et Garnett Picot (Novembre 1994)***

N° 71 *La part des nouveaux emplois créés au Canada par les petites entreprises est-elle disproportionnée? Réévaluation des faits* ***par G. Picot, J. Baldwin et R. Dupuy (Novembre 1994)***

N° 72 *Adaptation par sélection et adaptation évolutive : Apprentissage et performance après l'entrée* ***par J. Baldwin et M. Rafiquzzaman (Mai 1995)***

N° 73 *Stratégie des entreprises innovatrices et non innovatrices au Canada* ***par J. Baldwin et J. Johnson (Février 1995)***

N° 74 *Développement du capital humain et innovation : La formation dans les petites et moyennes entreprises* ***par J. Baldwin et J. Johnson (Mars 1995)***

N° 75 *Utilisation des technologies et transformation industrielle : Perspectives empiriques* ***par John Baldwin, Brent Diverty et David Sabourin (Août 1995)***

N° 76 *L'innovation : La clé de la réussite des petites entreprises* ***par John R. Baldwin (Février 1995)***

N° 77 *Le chaînon manquant -- Données sur l'élément demande des marchés du travail* ***par Lars Osberg (Avril 1995)***

N° 78 *Restructuration du secteur manufacturier canadien 1970 à 1990 · Renouvellement de l'emploi selon le secteur industriel et la région* ***par J. Baldwin et M. Rafiquzzaman (Juillet 1995)***

N° 79 *Capital humain et emploi du temps* ***par Frank Jones (Juin 1995)***

N° 80 *Pourquoi l'inégalité des gains hebdomadaires a-t-elle augmenté au Canada?* ***par René Morissette (Juillet 1995)***

N° 81 *Statistiques socio-économiques et politique publique : Nouveau rôle pour les modèles de Microsimulation* ***par Michael C. Wolfson (Juillet 1995)***

N° 82 *Transferts sociaux, variations dans la structure familiale et faible revenu chez les enfants* ***par Garnett Picot et John Myles (Septembre 1995)***

N° 83 *Mesures alternatives de la durée moyenne du chômage* ***par Miles Corak et Andrew Heisz (Octobre 1995)***

N° 84 *Guide de l'utilisateur la durée du chômage* ***par Miles Corak et Andrew Heisz (Décembre 1995)***

N° 85 *Utilisation des technologies de pointe dans les établissements de fabrication* ***par John R. Baldwin et Brent Diverty (Novembre 1995)***

N° 86 *L'utilisation de la technologie, la formation et les connaissances spécifiques dans les établissements de fabrication* ***par John R. Baldwin, Tara Gray et Joanne Johnson (Décembre 1995)***

N° 87 *Croissance de la productivité, transfert de parts de marché et restructuration dans le secteur canadien de la fabrication* ***par John R. Baldwin (Novembre 1995)***

N° 88 *Les petits producteurs ont-ils été le moteur de la croissance du secteur manufacturier canadien au cours des années 1980?* ***par John R. Baldwin (Octobre 1996)***

N° 89 *Mobilité intergénérationnelle du revenu des hommes au Canada* ***par Miles Corak et Andrew Heisz (Janvier 1996)***

N° 90 *L'évolution des cotisations sociales au Canada: 1961 – 1993* ***par Zhengxi Lin, Garnett Picot et Charles Beach (Février 1996)***

N° 91 *Le projet d'appariement du Recensement et des fichiers de soins de santé du Manitoba : Composante des ménages privés* ***par Christian Houle, Jean-Marie Berthelot, Pierre David,Cam Mustard, L. Roos et M.C. Wolfson (Mars 1996)***

N° 92 *Avantages salariaux d'origine technologique dans les établissements canadiens de fabrication pendant les années 1980* ***par John R. Baldwin, Tara Gray et Joanne Johnson (Janvier 1997)***

N° 93 *Création d'emplois selon la taille des entreprises : Concentration et persistance des gains et pertes d'emplois dans les entreprises canadiennes* ***par Garnett Picot et Richard Dupuy (Avril 1996)***

N° 94 *Aspects longitudinaux de l'inégalité des revenus au Canada* ***par René Morissette et Charles Bérubé (Juillet 1996)***

N° 95 *Évolution de la durée et de la stabilité de l'emploi au Canada* ***par Andrew Heisz (Novembre 1996)***

N° 96 *Les Canadiens sont-ils plus susceptibles de perdre leur emploi au cours des années 1990?* ***par Garnett Picot, Zhengxi Lin (Août 1997)***

N° 97 *L'effectif et l'afflux de chômeurs* ***par Michael Baker, Miles Corak et Andrew Heisz (Septembre 1996)***

N° 98 *L'incidence de la technologie et du commerce sur les écarts salariaux entre les travailleurs de la production et la main-d'oeuvre indirecte dans le secteur manufacturier canadien* ***par John R. Baldwin et Mohammed Rafiquzzaman (Mai 1998)***

N° 99 *Utilisation de POHEM pour l'estimation des coûts médicaux directs associés à la pratique actuelle du traitement du cancer du poumon ainsi que pour l'évaluation économique de nouveaux traitements* ***par C. Houle, B.W. Will, J.-M. Berthelot et W.K. Evans (Mai 1997)***

N° 100 *Une enquête expérimentale canadienne visant à établir le lien entre les pratiques au lieu de travail et la condition des employés : Raisons de sa nécessité et description de son fonctionnement* ***par Garnett Picot, Ted Wannell (Mai 1997)***

N° 101 *L'activité innovatrice dans les établissements canadiens de transformation des aliments : L'importance des pratiques d'ingénierie,* ***par John Baldwin et David Sabourin (Novembre 1999)***

N° 102 *Différences dans les stratégies et le rendement de divers types d'innovateurs* ***par John R. Baldwin et Joanne Johnson (Décembre 1997)***

N° 103 *Les mises à pied permanentes au Canada : Vue d'ensemble et analyse longitudinale* ***par Garnett Picot, Zhengxi Lin et Wendy Pyper (Septembre 1997)***

N° 104 *Travailler plus? Travailler moins? Que préfèrent les travailleurs canadiens?* ***par Marie Drolet et René Morissette (Mai 1997)***

N° 105 *Croissance de l'utilisation des technologies de pointe dans le secteur canadien de la fabrication durant les années 90* ***par John Baldwin, Ed Rama et David Sabourin (Le 14 décembre 1999)***

N° 106 *Mouvements de la main-d'œuvre et adaptation au marché du travail en Ontario de 1978 à 1993* ***par Zhengxi Lin et Wendy Pyper (Octobre 1997)***

N° 107 *Importance de la recherche et du développement sur l'aptitude à innover des petites et des grandes entreprises manufacturières canadiennes* ***par John R. Baldwin (Septembre 1997)***

N° 108 *Concurrence internationale et performance industrielle : allocation optimale, production optimale et turbulence* ***par John R. Baldwin et Richard E. Caves (Octobre 1997)***

N° 109 *Les dimensions de l'inégalité salariale chez les Autochtones* ***par Rachel Bernier (Décembre 1997)***

N° 110 *Existe-t-il des liens entre la performance économique, les paiements de transfert, l'inégalité et le faible revenu?* ***par Myles Zyblock et Zhengxi Lin (Décembre 1997)***

N° 111 *L'effet de levier financier des entreprises : Une comparaison entre le Canada et les É.-U., 1961-1996* ***par Myles Zyblock (Décembre 1997)***

N° 112 *Explication du relèvement de la prime liée à l'âge* ***par Constantine Kapsalis (Juillet, 1998)***

N° 113 *Mobilité intergénérationnelle des gains et du revenu des hommes au Canada : Étude basée sur les données longitudinales de l'impôt sur le revenu* ***par Miles Corak et Andrew Heisz (Septembre, 1998)***

N° 114 *Canadiens nés à l'étranger et Canadiens de naissance : une comparaison de la mobilité interprovinciale de leur main- d'œuvre* ***par Zhengxi Lin (Septembre 1998)***

N° 115 *Modes de vie et surpeuplement des logements : la situation des immigrants âgés au Canada, 1991* ***par K.G. Basavarajappa (Septembre 1998)***

N° 116 *Le point sur l'inégalité des gains et sur la rémunération des jeunes durant les années 90?,* ***par Garnett Picot (Juillet 1998)***

N° 117 *Les facteurs déterminants des retards en matière d'adoption des technologies de fabrication de pointe* ***par John R. Baldwin et Mohammed Rafiquzzaman (Août 1998)***

N° 118 *La productivité du travail dans les établissements de fabrication au Canada sous contrôle canadien et étranger* ***par John R. Baldwin et Naginder Dhaliwal (Mars 2000)***

N° 119 *L'adoption de la technologie au Canada et aux États-Unis* ***par John R. Baldwin et David Sabourin (Août 1998)***

N° 120 *Existe-t-il des secteurs d'activité de haute technologie ou seulement des entreprises de haute technologie? Étude basée sur les nouvelles entreprises axées sur la technologie* ***par John R. Baldwin et Guy Gellatly (Décembre 1998)***

N° 121 *Un portrait des entrées et des sorties* ***par John Baldwin (Juin 1999)***

N° 122 *Les déterminants des activités d'innovation dans les entreprises de fabrication canadiennes : le rôle des droits de propriété intellectuelle* ***par John R. Baldwin, David Sabourin et Petr Hanel (Mars 2000)***

N° 123 *L'innovation et la formation dans les nouvelles entreprises* ***(John Baldwin)***

N° 124 *Une nouvelle perspective des tendances de l'inégalité des revenus au Canada et aux États-Unis* ***par Michael C. Wolfson et Brian Murphy (Août 1998 et Octobre 1999)***

N° 125 *L'assurance-emploi au Canada : Tendances récentes et réorientations* ***par Zhengxi Lin (Septembre 1998)***

N° 126 *Les ordinateurs, les télécopieurs et les salaires au Canada : Qu'est-ce qui compte vraiment?* ***par René Morissette et Marie Drolet (Octobre 1998)***

N° 127 *Comprendre le processus d'innovation : l'innovation dans les industries de services dynamiques* ***par Guy Gellatly et Valerie Peters (Décembre 1999)***

N° 128 *Données canadiennes récentes sur la qualité des emplois selon la taille des entreprises* ***par Marie Drolet et René Morissette (Novembre 1998)***

N° 129 *Distribution, inégalité et concentration des revenus chez les immigrants âgés au Canada, 1990* ***par K.G. Basavarajappa (Avril 1999)***

N° 130 *Dynamique et inégalité des revenus chez les hommes au Canada, 1976-1992 : Analyse fondée sur des dossiers fiscaux longitudinaux* ***par Michael Baker et Gary Solon (Février 1999)***

N° 131 *L'incidence de la scolarité et l'écart salarial grandissant entre les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés* ***par C. Kapsalis, R. Morissette et G. Picot (Mars 1999)***

N° 132 *Qu'est-ce qui explique les mouvements des enfants vers la situation de faible revenu et hors de celle-ci, les changements de situation sur le marché du travail ou le mariage et le divorce?* ***par G. Picot, M. Zyblock et W. Pyper (Mars 1999)***

N° 133 *L'accroissement de l'emploi autonome en période de chômage élevé : Analyse empirique des faits récents survenus au Canada* ***par Zhengxi Lin, Janice Yates et Garnett Picot (Mars 1999)***

N° 134 *Dynamique de la création et de la disparition d'emplois autonomes au Canada* ***par Zhengxi Lin, Garnett Picot et Janice Yates (Mars 1999)***

N° 135 *Décès et divorce : les conséquences à long terme de la perte parentale chez les adolescents* ***par Miles Corak (Juin 9 1999)***

N° 136 *Annuler*

N° 137 *Innovation, formation et réussite* ***par John Baldwin (Octobre 1999)***

N° 138 L'évolution de la protection offerte par les pensions aux travailleurs jeunes et plus âgés au Canada ***par René Morissette et Marie Drolet (Décembre 1999)***

N° 139 La concurrence des importations et la puissance sur le marché : le cas du Canada ***par Aileen J. Thompson (avril 2000)***

N° 140 Taux de féminité des professions et salaires : pourquoi le Canada diffère-t-il des États-Unis? ***par Michael Baker et Nicole Fortin (Juillet, 2000)***

N° 141 Passage des études au travail chez les diplômés des universités canadiennes : durée de recherche d'un premier emploi, 1982-1990, ***Julian Betts, Christopher Ferrall et Ross Finnie (Décembre 2000)***

N°142 *Qui sont les migrants? Analyse de la migration interprovinciale au Canada fondée sur un modèle logit par panel,* ***par Ross Finnie (Août 2000)***

N° 143 Différences de profils entre innovateurs et non-innovateurs : Les petits établissements du secteur des services aux entreprises ***par Guy Gellatly (Décembre 1999)***

N° 144 Transferts sociaux, gains et intensité des faibles revenus dans les familles canadiennes avec des enfants, 1981 à 1996: Mise en évidence des progrès récents de la mesure des faibles revenus ***par John Myles et Garnett Picot (Mars 2000)***

N° 145 Dans quelle mesure le chômage au Canada est-il structurel ? ***par Lars Osberg et Zhengxi Lin (Octobre 2000)***

N° 146 Dans quelle mesure les Canadiens sont-ils exposés au faible revenu ? ***par René Morissette et Marie Drolet (Mars 2000)***

N° 147 La maturation du système de revenu de retraite du Canada : Niveaux de revenu, inégalité des revenus et faibles revenus chez les gens âgés ***par John Myles (Le 6 mars 2000)***

N° 148 Le marché du travail des années 1990 ***par Garnett Picot et Andrew Heisz (Avril 2000)***

N° 149 Réexamen des charges sociales au Canada : structure, paramètres législatifs et tendances récentes ***par Zhengxi Lin (Août 2001)***

N° 150 Analyse empirique des tendances sur le plan de la diversification des sociétés au Canada ***par John R. Baldwin, Desmond Beckstead, Guy Gellatly et Alice Peters (Juin 2000)***

N° 151 Les multinationales et le processus d'innovation au Canada ***par John R. Baldwin et Petr Hanel (Juin 2000)***

N° 152 Les jeunes ruraux : Rester, quitter, revenir ***par Richard Dupuy, Francine Mayer et René Morissette (Le 5 septembre, 2000)***

N° 153 Taux d'emploi et participation à la vie active des Canadiennes vivant en milieu rural, ***par Euan Phimister, Esperanza Vera-Toscano, Alfons Weersink (Janvier 2001)***

N° 154 La formation comme stratégie en matière de ressources humaines : La réaction aux pénuries de personnel et au changement technologique, ***par John R. Baldwin et Valerie Peters (Avril, 2001)***

N° 155 Durée d'occupation des emplois, mobilité des travailleurs et marché du travail des jeunes dans les années 1990 ***par G. Picot, A. Heisz et A. Nakamura (Mars 2001)***

N° 156 Incidence du commerce international sur les salaires des Canadiens, ***par Omar Zakhilwal (Janvier 2000)***

N° 157 L'écart persistant : Nouvelle évidence empirique concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada, ***par Marie Drolet (Janvier 2001)***

N°158 *À la recherche des contraintes intergénérationnelles d'emprunt chez les hommes canadiens : tests de régression par quantile et de régression des moindres carrés pour les contraintes impératives d'emprunt,* ***par Nathan D. Grawe (Janvier 2001)***

N°159 *Influences intergénérationnelles sur la percpetion de prestations d'assurance-chômage au Canada et en Suède,* ***par Miles Corak, Bjorn Gustafsson et Torun Österberg (Janvier 2001)***

N°160 *Inégalités entre les quartiers des villes canadiennes,* ***par J. Myles, G. Picot et W. Pyper (le 13 décembre 2000)***

N°161 Annulé

N°162 *Évolution de la stabilité d'emploi au Canada : tendances et comparaisons avec les résultats américains,* ***par Andrew Heisz et Mark Walsh (16 octobre 2002)***

N°163 *L'incidence de la mobilité interprovinciale sur les gains des particuliers : estimations de modèles par panel pour le Canada,* ***par Ross Finnie (Octobre 2001)***

N°164 *Résultats sur le marché du travail des diplômés récents des universités canadiennes : analyse longitudinale intercohortes,* ***par Ross Finnie (mars 2002)***

N°165 *Innovation et connectivité : La nature des liaisons entre les marchés et les réseaux d'innovation dans les industries manufacturières au Canada,* ***par John Baldwin et Alice Peters (Mai 2001)***

N°166 *Évaluation de la déclaration des prestations d'a.-e. et d'a.s. dans le cadre de l'EDTR,* ***par Constantine Kapsalis (Août 2001)***

N°167 Annuler

N°168 *Améliorer la salubrité des aliments et la productivité : Utilisation de la technologie dans le secteur de la transformation des aliments au Canada,* ***John R. Baldwin et David Sabourin (Mai 2002)***

N°169 *Dynamique du secteur canadien de la fabrication dans les régions métropolitaines et rurales,* ***John R. Baldwin et Mark Brown avec l'aide de Tara Vinodrai (Novembre 2001)***

N°170 *Perspectives des bacheliers de la Colombie-Britannique sur le plan des revenus,* ***Andrew Heisz (Mai 2001)***

N°171 *Les enfants se portent-ils bien? Mobilité intergénérationnelle et bien-être de l'enfant au Canada,* ***Miles Corak (Octobre, 2001)***

N°172 *Intensité des faibles revenus au cours des années 90 : Le rôle de la croissance économique, des revenus d'emploi et des transferts sociaux* ***G. Picot, R. Morissette, J. Myles (24 janvier 2003)***

N°173 *Entraves à l'adoption des technologies de pointe pour les fabricants canadiens,* ***John Baldwin et Zhengxi Lin (Août 2001)***

N°174 *Impact de l'adoption des technologies de l'information et des communications de pointe sur la performance des entreprises du secteur de la fabrication au Canada,* ***John R. Baldwin et David Sabourin (Octobre 2001)***

N°175 *Pénuries de main-d'oeuvre qualifiée et adoption des technologies de pointe,* ***David Sabourin (Septembre 2001)***

N°176 *Quelles entreprises ont des taux de vacance élevés au Canada ?* ***René Morissette, Xueline Zhang (le 25 octobre 2001)***

N°177 *Un conte de trois villes : La dynamique du secteur de la fabrication à Toronto, à Montréal et à Vancouver de 1976 à 1997,* ***Tara Vinodrai (Novembre 2001)***

N°178 *Le rendement scolaire des enfants d'immigrants au Canada, 1994-98,* ***Christopher Worswick (Le 14 novembre, 2001)***

N°179 *Changements observés au niveau de la diversification des entreprises du secteur canadien de la fabrication (de 1973 à 1997) : Vers la spécialisation,* ***John R. Baldwin, Desmond Beckstead et Richard Caves (Février 2002)***

N°180 *Différences de productivité entre les provinces,* ***John R. Baldwin, Jean-Pierre Maynard, David Sabourin et Danielle Zietsma (Décembre 2001)***

N°181 *Qui a raison des parents ou des enfants? Évaluation de l'accord des parents et des enfants dans l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes,* ***Lori Curtis, Martin Dooley et Shelley Phipps*** *(23 octobre 2002)*

N°182 *Effets des critères de sélection et des possibilités économiques sur les caractéristiques des immigrants,* ***par Abdurrahman Aydemir*** *(23octobre 2002)*

N°183 *Monter sa propre entreprise : le travail indépendant chez les diplômés des collèges et universités canadiens,* ***Ross Finnie, Christine Laporte, Maud-Catherine Rivard (Mars 2002)***

N°184 *Résultats sur le plan de la répartition au Canada dans les années 90,* ***Andrew Heisz, Andrew Jackson, Garnett Picot (Février 2002)***

N°185 *Les quartiers influencent-ils la réussite à long terme sur le marché du travail? Comparaison des adultes qui ont grandi dans des ensembles de logements publics différents,* ***Philip Oreopoulos (Juin 2002)***

N°186 *Mariage, maternité et rémunération : Le choix du moment importe-t-il?* ***Marie Drolet (Le 1 mai 2002)***

N°187 *L'évolution de l'inégalité de la richesse au Canada, 1984-1999,* ***René Morissette, Xuelin Zhang et Marie Drolet (Février 2002)***

N°188 *Expérience en gestion et diversité dans une organisation qui vieillit : Une analyse de microsimulation,* ***Ted Wannell et Martin Gravel (Août 2002)***

N°189 *L'importance de l'entrée dans le secteur canadien de la fabrication, document accompagné d'une annexe sur les questions de mesure,* ***John R. Baldwin, Desmond Beckstead et Andrée Girard (mai 2002)***

N° 190 *Financement de l'innovation dans les nouvelles petites entreprises : Nouveaux éléments probants provenant du Canada,* ***John R. Baldwin, Valérie Gaudreault et Guy Gellatly (mai 2002)***

N° 191 *Trop loin pour continuer? Distance par rapport à l'établissement et inscription à l'université,* ***Marc Frenette (24 juin 2002)***

N° 192 *La vie après l'aide sociale : Le bien-être économique des personnes qui ont cessé de toucher de l'aide sociale au Canada dans les années 90,* ***Marc Frenette, Garnett Picot*** *(26 mars 2003)*

N° 193 *Roulement des usines et croissance de la productivité dans le secteur canadien de la fabrication,* ***John Baldwin, Wulong Gu (02 avril 2003)***

N° 194 *Progression de la rémunération des travailleurs peu qualifiés au Canada d'après L'EDTR (1993-1998)* ***Xuelin Zhang (06 décembrei 2002)***

N° 195 *La détérioration des gains de immigrants s'étend-elle aux immigrants qui travaillent de façon autonome?* ***John R. Baldwin, Desmond Beckstead et Andrée Girard (mai 2002)***

N° 196 *Minorités, capacités cognitives et revenus des Canadiens,* **Ross Finnie et Ronald Meng (24 janvier 2003)**

N°197 *Le niveau de richesse des familles d'immigrants au Canada,* **Xuelin Zhang (17 novembre 2003)**

N° 198 *La hausse du taux de faible revenu chez les immigrants au Canada,* **Garnett Picot et Feng Hou (19 juin 2003)**

N° 199 *Nouvelles pratiques de travail et taux de démissions : problèmes méthodologiques et données empiriques pour le Canada,* **par René Morissette et Julio Miguel Rosa (le 17 mars 2003)**

N° 200 *Les effets de cohorte sur les gains annuels selon le domaine d'études des diplômés universitaires de la Colombie-Britannique,* **par Andrew Heisz (26 septembre 2003)**

N°201 *Accès au college et à l'université: Est-ce-que la distance importe?,* **par Marc Frenette (Juin 2003)**

N° 202 *Comprendre l'échec : Mortalité organisationnelle et approche fondée sur les ressources,* **S.Thornhill et R.Amit (08 août 2003)**

N° 203 *Les effets des cycles économiques sur l'assimilation des immigrants sur le marché du travail* **par Abdurrahman Aydemir (31 juillet 2003)**

N° 204 *Enclaves de minorities visibles dans les quartiers et resultants sur le marché du travail des immigrants,* **par Garnett Picot et Feng Hou (9 juillet 2003)**

N° 205 *L'évolution des obstacles aux échanges et les entreprises canadiennes : survie et disparition après l'Accord de libre-échange entre le Canada et les Etats-Unis,* **par Jen Baggs (28 avril 2004)**

N° 206 *Établissement réussi et ségrégation résidentielle parmi les minorités visibles de Toronto,* **par John Myles et Feng Hou (30 juillet 2003)**

N° 207 *Biais lié au cycle de vie dans l'estimation de la persistance intergénérationnelle des gains d'emploi,* **par Nathan Grawe (05 août 2003).**

N° 208 *Les anticipations concernant l'investissement sont-elles rationnelles?* **par Chetan Dave (17 décembre 2004)**

N° 209 *Les heures de travail au Canada et aux Etats-Unis,* **Andrew Heisz et Sébastien LaRochelle-Côté (septembre 2003)**

N° 210 *Revenu Familial et Participation aux Études Postsecondaires,* **Miles Corak, Garth Lipps et John Zhao (le 1 octobre 2003)**

N° 211-214 *à venir*

N° 215 *Convergeront-ils un jour? Les Gains de travailleurs immigrants et de ceux nés au Canada au cours des deux dernières décennies,* **Marc Frenette et René Morissette (le 8 octobre 2003)**

N° 216 *Durée de la résidence dans les quartiers à faible revenue,* **Marc Frenette, Garnett Picot et Roger Sceviour (janvier 2004)**

N° 217 *Le ratio de levier financier des entreprises dans le secteur canadien de la fabrication : conséquences pour l'emploi et les inventaires,* **Andrew Heisz et Sébastien LaRochelle-Côté (février 2004)**

N° 218 *Les taux de mises à pied permanentes ont-ils augmenté au Canada?* **René Morissette (25 mars 2004)**

N° 219 *Croissance de l'inégalité du revenu pendant la reprise économique des années 1990 : Exploration de trois sources de données,* **Marc Frenette, David Green et Garnett Picot (9 juillet 2004)**

N° 219 REVISÉ : Croissance de l'inégalité du revenu pendant les années 1990 : Exploration de trois sources de données, ***Marc Frenette, David Green et Garnett Picot (16 décembre 2004)***

N° 220 Déterminants de la réussite ou de l'échec des établissements canadiens sur les marchés étrangers, selon une analyse de survie, ***Jean Bosco Sabuhoro et Yvan Gervais (5 mai 2004)***

N° 221 Immigration récente et formation de quartiers de minorités visibles dans les grandes villes canadiennes, ***Feng Hou (2 juillet 2004)***

N° 222 Dégradation du bien-être économique des immigrants et des causes possibles, ***Garnett Picot, (15 juillet 2004)***

N° 223 Projets et attentes des Canadiens non retraités de 45 à 59 ans en matière de retraite, ***Grant Schellenberg, (29 juin 2004)***

N° 224 Utilisation du transport en commun chez les immigrants, ***Andrew Heisz, Grant Schellenberg (13 mai 2004)***

N° 225 Explication de la détérioration des gains au niveau d'entrée des cohortes d'immigrants au Canada : 1966-2000 ***par Abdurrahman Aydemir et Mikal Skuterud (17 mai 2004)***

N° 226 Antécédents familiaux et accès aux études postsecondaires : Que s'est-il passé pendant les années 1990? ***par Ross Finnie, Christine Laporte et Eric Lascelles (18 août 2004)***

N° 227 Analyse longitudinale de l'évolution des gains au Canada, ***par Charles M. Beach et Ross Finnie (20 août 2004)***

N° 228 Inégalités au niveau des quartiers, privation relative et état de santé autoévalué, ***par Feng Hou et John Myles (27 septembre 2004)***

N° 229 Mouvements d'entrée et de sortie de la population dans les villes du Canada qui servent de portes d'entrée aux immigrants : étude comparative de Toronto, Montréal et Vancouver, ***par Ross Finnie et Larry S Bourne (13 septembre 2004)***

N° 230 Gains des couples très scolarisés et peu scolarisés, 1980-2000, ***par René Morissette et Anick Johnson (13 octobre 2004)***

N° 231 La dynamique de l'aide sociale au Canada : le rôle des attributs individuels et des variables économiques et politiques, ***Ross Finnie, Ian Irvine et Roger Sceviour (octobre 2004)***

N° 232 Tendances des salaires relatifs des personnes très scolarisées dans une économie du savoir, ***par René Morissette, Yuri Ostrovsky et Garnett Picot (29 septembre 2004)***

N° 233 Domaines d'études postsecondaires et résultats sur le marché du travail canadien des immigrants et des non-immigrants, ***par Arthur Sweetman et Stephan McBride (28 octobre 2004)***

N° 234 Qualité de l'éducation des immigrants dans leur pays d'origine et résultats sur le marché du travail canadien, ***par Arthur Sweetman (15 décembre 2004)***

N° 235 L'évolution de l'écart des gains entre les sexes chez les diplômés des universités canadiennes, ***par Ross Finnie et Ted Wannell (30 novembre 2004)***

N° 236 Importance des signaux de compétence pour l'obtention d'un emploi et de l'avancement, ***par Andrew Heisz et Philip Oreopoulos (5 janvier 2006)***

N° 237 Qui poursuit des études supérieures? L'incidence directe et indirecte des antécédents familiaux sur l'accès aux études postsecondaires, ***par Ross Finnie, Eric Lascelles et Arthur Sweetman (18 janvier 2005)***

No 238 *Diminution de l'avantage des immigrants en matière de propriété : analyse de cycle de vie de la baisse de fortunes et de l'évolution de l'accession à la propriété chez les immigrants de Montréal, Toronto et Vancouver, 1981-2001* **par Michael Haan (3 février 2005)**

N° 239 *Les bons emplois disparaissent-ils au Canada ?* **par René Morissette et Anick Johnson (26 janvier 2005)**

N° 240 *L'inégalité du revenu et le faible revenu au Canada : une perspective internationale,* **par Garnett Picot et John Myles (10 février 2005)**

N° 241 *Quartiers ethniques et croissance des gains des immigrants de sexe masculin de 1981 à 1996,* **par Casey Warman (25 février 2005)**

N° 242 *Faire la transition : les répercussions du passage de l'école primaire à l'école secondaire sur le rendement scolaire et l'adaptation psychologique des adolescents,* **par Garth Lipps (1 mars 2005)**

N° 243 *Participation aux études postsecondaires au Canada : le rôle du revenu et du niveau de scolarité des parents a-t-il évolué au cours des années 1990?* **par Marie Drolet (15 février 2005)**

N° 244 *L'accès aux études postsecondaires est-il plus équitable au Canada ou aux États Unis?* **par Marc Frenette (15 mars 2005)**

N° 245 *Recours à l'assistance sociale au Canada : tendances nationales et provinciales en matière d'incidence, d'entrée et de sortie,* **par Ross Finnie, Ian Irvine et Roger Sceviour (30 mai 2005)**

N° 246 **Sommaire de :** *Recours à l'assistance sociale au Canada : tendances nationales et provinciales en matière d'incidence, d'entrée et de sortie,* **par Ross Finnie, Ian Irvine et Roger Sceviour (30 mai 2005) – Internet seulement**

N°247 *Effet intergénérationnel de la sélection et de l'assimilation des immigrants sur les résultats en matière de santé des enfants* **par Nina Ahmed (15 avril 2005)**

N° 248 *Le travail peu rémunéré et les familles économiquement vulnérables depuis 20 ans,* **par René Morissette et Garnett Picot (25 avril 2005)**

N° 249 **Sommaire de :** *Le travail peu rémunéré et les familles économiquement vulnérables depuis 20 ans,* **par René Morissette et Garnett Picot (25 avril, 2005) – Internet seulement**

N° 250 *Comment expliquer l'augmentation de la recherche d'emploi en cours d'emploi,* **par Mikal Skuterud (29 avril 2005)**

N° 251 *Législation canadienne de l'école obligatoire et incidence sur les années de scolarité et le futur revenu du travail,* **par Philip Oreopoulos (19 mai, 2005)**

N° 252 *Les immigrants achètent-ils pour s'intégrer? : Le rôle du regroupement ethnique dans la propension à devenir propriétaire chez douze groupes d'immigrants à Toronto, 1996 à 2001,* **par Michael Haan (26 mai, 2005)**

N° 253 **Sommaire de :** *Les immigrants achètent-ils pour s'intégrer? : Le rôle du regroupement ethnique dans la propension à devenir propriétaire chez douze groupes d'immigrants à Toronto, 1996 à 2001,* **par Michael Haan (26 mai, 2005) – Internet seulement**

N° 254 *Destinations initiales et redistribution des principaux groupes d'immigrants au Canada : changements au cours des deux dernières décennies,* **par Feng Hou (29 juin 2005)**

N° 255 **Sommaire de :** *Destinations initiales et redistribution des principaux groupes d'immigrants au Canada : changements au cours des deux dernières décennies,* **par Feng Hou (29 juin 2005) – Internet seulement**

N° 256 *Libéralisation des échanges, rentabilité et levier financier,* ***par Jen Baggs et James A.Brander (22 juin 2005)***

N° 257 ***Sommaire de :*** *Libéralisation des échanges, rentabilité et levier financier,* ***par Jen Baggs et James A.Brander (22 juin, 2005) – Internet seulement***

N° 258 *Réductions tarifaires et emploi dans le secteur de la fabrication au Canada, 1988 à 1994,* ***par Sébastien LaRochelle-Côté (22 juin 2005)***

N° 259 ***Sommaire de :*** *Réductions tarifaires et emploi dans le secteur de la fabrication au Canada, 1988 à 1994,* ***par Sébastien LaRochelle-Côté (22 juin, 2005) – Internet seulement***

N° 260 *Entreprises, industries et assurance-chômage : une analyse des données sur les employeurs et les employés recueillies au Canada,* ***par Miles Corak and Wen-Hao Chen (30 juin 2005)***

N° 261 *En famille : modèle simultané du style parental et de la conduite de l'enfant,* ***par Peter Burton, Shelley Phipps and Lori Curtis (2 août 2005)***

N° 262 *Dégradation du bien-être économique des immigrants et des causes possibles : Mise à jour 2005,* ***par Garnett Picot et Arthur Sweetman (27 juin 2005) – révision de l'étude n°. 222 relâchée en juillet 2004***

N° 263 *L'incidence des frais de scolarité sur l'accès à l'université : résultats de la vaste déréglementation des frais de scolarité des programmes professionnels* ***par Marc Frenette (27 septembre 2005)***

N° 264 ***Sommaire de*** *: L'incidence des frais de scolarité sur l'accès à l'université : résultats de la vaste déréglementation des frais de scolarité des programmes professionnels* ***par Marc Frenette (27 septembre 2005) – Internet seulement***

N° 265 *L'instabilitié des gains familiaux et du revenu familial au Canada, 1986 à 1991 et 1996 à 2001,* ***par René Morissette et Yuri Ostrovsky (2 novembre 2005)***

N° 266 ***Sommaire de*** *: L'instabilitié des gains familiaux et du revenu familial au Canada, 1986 à 1991 et 1996 à 2001,* ***par René Morissette et Yuri Ostrovsky (2 novembre 2005) – Internet seulement***

N° 267 *Mobilité intergénérationnelle des gains chez les enfants des immigrants au Canada* ***par Abdurraham Aydemir, Wen-Hao Chen et Miles Corak (25 octobre 2005)***

N° 268 *L'effet des conditions macroéconomiques sur l'instabilité et l'inégalité à long terme des gains des travailleurs au Canada,* ***par Charles M. Beach, Ross Finnie et David Gray (7 février 2006)***

N° 269 ***Sommaire de*** *: L'effet des conditions macroéconomiques sur l'instabilité et l'inégalité à long terme des gains des travailleurs au Canada,* ***par Charles M. Beach, Ross Finnie et David Gray (7 février 2006) – Internet seulement***

N° 270 *Différences entre les distributions du rendement scolaire au secondaire : le rôle de la taille de la classe et du temps d'enseignement,* ***par Miles Corak et Darren Lauzon (22 novembre 2005)***

N° 271 *Règles relatives à la retraite obligatoire et décisions de retraite des professeurs d'université au Canada,* ***par Christopher Worswick (05 décembre 2005)***

N° 272 *Amour et argent : mobilité intergénérationnelle et appariement conjugal d'après le revenu des parents,* ***par Jo Blanden (08 décembre 2005)***

No 273 *Retour et reprise de migration chez les hommes en âge de travailler,* ***par Abdurrahman Aydemir et Chris Robinson (1 mars 2006)***

N° 274 *Nouvelle analyse des tendances récentes de l'inégalité du revenu après impôt au Canada au moyen des données de recensement,* ***par Marc Frenette, David Green et Kevin Milligan (27 février 2006).***

N° 275 *Importance de la littératie fonctionnelle : Compétences en lecture et en mathématiques et résultats sur le marché du travail des décrocheurs du secondair,* ***par Ross Finnie et Ronald Meng (27 mars 2006)***

No 276 *La poursuite des études à l'âge adulte et ses répercussions sur les gains au Canada,* ***par Xuelin Zhang et Boris Palameta (24 mars 2006)***

No 277 ***Sommaire de :*** *La poursuite des études à l'âge adulte et ses répercussions sur les gains au Canada,* ***par Xuelin Zhang et Boris Palameta (24 mars 2006) – Internet seulement***

No 278 *Instabilité des heures de travail au Canada,* ***par Andrew Heisz et Sébastien LaRochelle-Côté (29 mars 2006)***

No 279 ***Sommaire de :*** *Instabilité des heures de travail au Canada,* ***par Andrew Heisz et Sébastien LaRochelle-Côté (29 mars 2006) – Internet seulement***